

Bilaga A

Personal och kompetensförsörjning

Fastighetskontoret inledde under 2014 ett strategiskt och systematiskt arbete för 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 utgör nu en del i 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.

Baserat på kommunfullmäktiges budget för 2016, kontorets förslag till framtidsvisioner och utveckling i omvärlden har även behov av tillkommande kompetens identifierats.

Under 2015 tog kontoret fram en långsiktig strategi och handlingsplan för att stärka kontorets arbetsgivarvarumärke. 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 för 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. Kontoret kommer under den kommande perioden att ha ett fortsatt behov av att rekrytera kvalificerade projektledare. Inom övriga områden har kontoret inte några större problem att rekrytera rätt kompetens.

I samband med att kontoret tog fram förslaget till flerårsplan 2016-2018 gjordes 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 ekonomisk analys, olika

fackkompetensområden och projektledning. Detta behov kvarstår för perioden 2017-2019.

Under de närmaste fem åren kommer 20 personer av kontorets ca 150 tillsvidareanställda medarbetare att uppnå en ålder av 65 år och den större delen av dessa medarbetare arbetar i dag som drifttekniker. Kompetensöverföring och kompetensplanering pågår kontinuerligt och exempelvis har tre traineer rekryterats för att kunna växa in i sina roller succesivt. Biträdande projektledare har också rekryterats för att kunna attrahera mer juniora medarbetare.

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.

Kompetensutvecklingen/förstärkningen kommer i första hand att ske genom en kontinuerlig vidareutbildning av kontorets medarbetare och i enstaka fall genom resursförstärkning i form av externa rekryteringar.