



2019-02-14

Tid 2019-02-19, kl. 18:30

Plats Kommunhuset, Tumba, plan 2, rum 2 (Alytus)

OBS! Sammanträdesrummet! (Enda gången under året som SBN är i Alytus)

Ärenden

Justering

ÖPPET SAMMANTRÄDE

- 1 Medborgarförslag – Biltrafiken begränsas på Tullinge Strand vid klätterberget
- 2 Medborgarförslag – Ordna belysningen till vägsträckan mellan Karlslunds rid-skola och Skansundet
- 3 Medborgarförslag – Anordna parkering med laddmöjlighet längs med Önnemo-vägen, Tullinge
- 4 Muntlig information om Tumba dagvattenpark
- 5 Internbudget 2019
- 6 Internkontrollplan 2019
- 7 Kompetensförsörjningsplan
- 8 Aktivitetsplan 2019-2021 för värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka
- 9 Remiss policy arbetsintegrerade sociala företag

- 10 Förslag till beslut av permanenta lokala trafikföreskrifter
- 11 Förslag till reglemente och val av ledamöter och ersättare till bygglovsberedningen
- 12 Förslag till reglemente och val av ledamöter och ersättare till namnberedningen
- 13 Muntlig information av bygglovsenheten
- 14 Delegationsbeslut

15 Anmälningssärenden

SENARE UTSKICK

16 Samhällsbyggnadsdirektören informerar

SLUTET SAMMANTRÄDE

- 17 Samråd detaljplaneprogram för centrala Tullinge
- 18 Planbesked för detaljplan för Tegelstenen 3 **SENARE UTSKICK**
- 19 Planbesked för Nattviolen 4 och 5
- 20 Planbesked för flerbostadshus inom fastigheten Rudan 8 **SENARE UTSKICK**
- 21-
29 Bygglovsärenden (Se särskild lista)

Gabriel Melki
Ordförande

Olov Lindquist
Nämndsekreterare

2019-02-14

Gruppsammanträden

S, KD, MP, L och C träffas den 12 februari kl. 18:00 i Mälaren, plan 4 i kommunalhuset, samt den 19 februari kl. 17:30 i konferensrum 2, plan 2, kommunalhuset, Tumba.

M, TUP och SD den 19 februari kl. 17:30, Mellanrummet, plan 7, kommunalhuset, Tumba

Vi bjuder på kaffe/te och smörgås från kl. 17:00, Helges restaurang, kommunalhuset, Tumba.

Vänligen meddela eventuella förhinder till Olov Lindquist, tel. 076-139 11 10,
olov.lindquist@botkyrka.se



5

Internbudget 2019 (sbf/2019:10)

Förslag till beslut

1. Samhällsbyggnadsnämnden antar förvaltningens förslag till mål- och internbudget för 2019.
2. Samhällsbyggnadsnämnden antar investeringsplan för 2019 samt uppdrar till samhällsbyggnadsförvaltningen att verkställa uppdragen enligt denna planering.

Sammanfattning

Samhällsbyggnadsförvaltningens väsentligaste områden är (1) bostadsbyggande, (2) utökat åtagande samt eftersatt underhåll av konstbyggnader, gator och vägar samt (3) digitalisering.

Samhällsbyggnadsnämndens rambudget för 2019 uppgår till 153,0 miljoner kronor, en minskning med 5,9 miljoner jämfört med 2018. Budget för exploateringsverksamheten innebär en nettointäkt med 47,6 miljoner kronor.

Förvaltningens förslag till investeringsplan 2019 följer den av kommunfullmäktige fastställda investeringsplanen vid sammanträdet den 18 december 2018. Förvaltningen föreslår att nämnden ger förvaltningen i uppdrag att verkställa nämndens investeringsplan.

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 18 december beslutade fullmäktige att ge nämnderna olika specifika uppdrag som nämnderna ska rapportera. Beslutet innebär att samhällsbyggnadsnämnden ska i särskilt ärende rapportera uppdragen till kommunstyrelsens budgetberedning i samband med nämndens yttrande till Mål- och budget 2020 med flerårsplan 2021 - 2023.

Vid samhällsbyggnadsnämndens sammanträde den 25 september 2018 beslutade nämnden att samhällsbyggnadsförvaltningen senast 2019-04-30 ska återrapportera sex olika uppdrag.

2019-02-19

Dnr sbf/2019:10

Ärendet

Samhällsbyggnadsnämnden beslutade den 25 september 2018 om nämndens yttrande inför kommunens samlade planering av mål och budget för 2019. Kommunfullmäktige fastställde mål och budget 2017 vid sammanträdet den 18 december 2018. Samhällsbyggnadsförvaltningen har nu tagit fram en mer detaljerad verksamhetsbudget för nämndens olika ansvarsområden för 2019 utifrån centrala anvisningar.

Samhällsbyggnadsförvaltningens tjänsteskrivelse, daterad 2019-01-11, utgör underlag för beslutet.



7

Kompetensförsörjningsplan (sbf/2018:466)

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsnämnden godkänner tjänsteskrivelsens bilaga avseende kompetensförsörjningsplan.

Sammanfattning

Samhällsbyggnadsförvaltningen har upprättat ett förslag till kompetensförsörjningsplan för perioden 2020–2023. Kompetensförsörjning handlar om hur vi ska hitta rätt medarbetare för uppdraget, att vi som arbetsgivare främjar medarbetarnas utveckling så att deras förmågor ska matcha med kommunens behov så att vi behåller dem i verksamheten.

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan återfinns bland annat personalstatistik, bedömda pensionsavgångar, identifierade bristyrken och kompetenshöjande utvecklingsinsatser.

När det gäller lönebildningen gör förvaltningen jämförelser av lönestatistik varje år och vid varje nyrekrytering. Konjunkturen i Stockholms län bidrar till att det uppstår konkurrens om vissa yrkesgrupper. Detta påverkar lönebildningen i Botkyrka.

Ärendet

Kommunstyrelsen har beslutat att en årlig kompetensförsörjningsplanering ska vara en del av kommunens mål- och budgetprocess.

Samhällsbyggnadsförvaltningens tjänsteskrivelse, daterad 2019-02-08, utgör underlag för beslutet.



Referens
Tina Gustafson

Mottagare
Samhällsbyggnadsnämnden

Kompetensförsörjningsplan

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsförvaltningen föreslår att samhällsbyggnadsnämnden godkänner tjänsteskrivelsens bilaga avseende kompetensförsörjningsplan.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har beslutat att en årlig kompetensförsörjningsplanering ska vara en del av kommunens mål- och budgetprocess.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har upprättat ett förslag till kompetensförsörjningsplan för perioden 2020–2023. Kompetensförsörjning handlar om hur vi ska hitta rätt medarbetare för uppdraget, att vi som arbetsgivare främjar medarbetarnas utveckling så att deras förmågor ska matcha med kommunens behov så att vi behåller dem i verksamheten.

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan återfinns bland annat personalstatistik, bedömda pensionsavgångar, identifierade bristyrken och kompetenshöjande utvecklingsinsatser.

När det gäller lönebildningen gör förvaltningen jämförelser av lönestatistik varje år och vid varje nyrekrytering. Konjunkturen i Stockholms län bidrar till att det uppstår konkurrens om vissa yrkesgrupper. Detta påverkar lönebildningen i Botkyrka.

Carina Molin
Samhällsbyggnadsdirektör

Tina Gustafson
HR-specialist

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan

Samhällsbyggnadsförvaltningen 2020 - 2023



Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler

Diarienummer: sbf/2018:466

Dokumentet är beslutat av: Samhällsbyggnadsnämnden

Dokumentet beslutades den: skriv datum så här xx månad 20xx

Dokumentet gäller för: Samhällsbyggnadsnämnden

Dokumentet gäller till den: December 2019

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Dokumentet ersätter:

Dokumentansvarig är: skriv namn på funktion eller politiskt organ

För revidering av dokumentet ansvarar: skriv namn på funktion eller politiskt organ

För uppföljning av dokumentet ansvarar: skriv namnet på funktion eller politiskt organ

Relaterade dokument:

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget	5
3. Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2018 med flerårsplan 2019 - 2021”	6
3.1 Politisk inriktning	6
3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation	7
4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet	8
4.1 Arbetsmarknad	8
4.2 Demografi	8
4.3 Politiska beslut	8
4.4 Digitalisering	8
5. Nuläge och analys av framtida behov	8
5.1 Attrahera/rekrytera	8
5.2 Kompetens	8
5.3 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)	8
5.4 Avslut/pensionsavgångar	9
5.5 Extratjänster	9
5.6 Återrapportering kompetensförsörjning, beviljade medel utöver ram 2018 (<i>Dnr KS/2018:451</i>)	9
5.7 Kompetensförsörjning - beviljade medel över ram 2019 – 2022 (<i>Dnr KS/2018:311</i>)	9
5.8 Statliga bidrag	9
6. Insatser utifrån identifierade behov	10
6.1 Attrahera/rekrytera	10
6.2 Kompetens	10
6.3 Arbetsmiljö	10
6.4 Avslut/pensionsavgångar	10
6.5 Kompetensförsörjning, behov utöver budgetram	10
7. Lönebildning	10
7.1 Nuläge och analys av framtida behov	10
7.2 Återrapportering lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2018 (<i>Dnr KS2017:497</i>)	11
7.3 Lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2019 (<i>Dnr KS/2018:313</i>)	11
7.4 Statliga bidrag, löner	12
7.5 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar	12
7.6 Lönebildning/satsningar, behov utöver budgetram år 2020	12
8. Önskvärda kommunövergripande insatser	12

1. Inledning

Kommunstyrelsen har (KS § 202, 2017-10-09 KS/2016:364) beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

Tidigare har extra medel för kompetensutveckling (kompetensfonden) och lönesatsningar beslutats efter att ordinarie budget beslutats och fördelats till nämnderna. För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör behoven övervägas i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt från medborgarprocessernas omvärldsanalyser. Arbetet med att ta fram kompetensförsörjningsplanerna ska följa tidplanen för nämndernas årliga arbete med mål och budget. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner formar underlag till analysdagarna för kommunens mål- och budgetprocess.

2. Tidplan – kompetensförsörjningsplan - mål och budget

Tid	Aktivitet
Okt	Mall kompetensförsörjningsplan utskick till HR förvaltning
17 okt	Workshop Cesam (fackliga parters medskick)
Jan - feb	Samverkan och nämndbeslut resp. förvaltning
27 feb	Sista dag inlämning kompetensförsörjningsplan, HR-chef
	Fortsatt mål och budget 2020 – 2023
5 - 7 mars	Analysdagar – kompetensförsörjningsbehov/lönesatsningar
April	Ev. fördjupningsuppdrag i förutsättningarna mål och budget
April	Spug (samordning- och processutvecklingsgrupp) – fördjupning av förslag utifrån analysdagarnas underlag och äskanden utöver ram (kompetens utv. och lönesatsningar)
Maj	SGO (strategisk grupp organisationsutveckling) – berett förslag
Juni	Utskott Botkyrka som organisation - äskanden utöver ram (anses då överlämnat till budgetberedningen)
Aug	Utskott Botkyrka som organisation - avstämning eventuella politiska uppdrag
Aug	Förvaltningsberedning – ev. tjänsteskrivelser politiska uppdrag
Sept	Inlämning av ev. tjänsteskrivelser till budgetberedning

3. Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2018 med flerårsplan 2019 - 2021”

3.1 Politisk inriktning

Botkyrkaborna har rätt att förvänta sig att den kommunala verksamheten bedrivs effektivt och med medborgarens fokus så att vi på både kort och lång sikt uppnår bästa möjliga kvalitet med hänsyn till dagens och morgondagens resurser. Alla ska få ett vänligt, respektfullt och sakkunnigt bemötande i sina kontakter med kommunens anställda. Ingen ska särbehandlas eller diskrimineras.

Organisation och metoder, grundade på vetenskap och beprövad erfarenhet, ska kontinuerligt kunna anpassas till samhällsutvecklingen och förändrade uppgifter. Vår organisation ska vara lärande och innovativ. Den ska främja samspelet mellan olika verksamheter. Kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet ska spegla befolkningssammansättningen.

Vi ska knyta till oss och behålla kompetent personal. Kommunen ska vara en föredömlig arbetsgivare som erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö, som tar tillvara de anställdas engagemang, kompetens och kreativitet och som litar på medarbetarnas förmåga att tillsammans förbättra verksamheterna. Det ska finnas goda möjligheter att utvecklas inom den kommunala organisationen. Alla anställda som önskar det ska erbjudas heltidsanställning. Antalet timanställningar och andra visstidsanställningar ska minimeras.

För att behålla handlingsfriheten och säkra verksamhetens kvalitet och omfattning är det nödvändigt att kommunens ekonomi är stabil, under kontroll och långsiktigt balanserad. Resurser ska fördelas efter behov. Genom framförhållning, tidiga insatser och förebyggande arbete undviker vi framtida kostnadsökningar, motverkar social utsatthet och värnar vår gemensamma miljö. En väl planerad försörjning med ändamålsenliga lokaler är centralt för en effektiv resursanvändning.

3.2 Målområde 7 - Effektiv organisation

Botkyrka kommun attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens på rätt plats och i rätt tid för verksamhetens behov.

Kommunövergripande mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Mål 2019	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	19/17	15/13	12/10
Frisknärvaron för medledare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	92/96	92/96	97/97
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på SKL´s HME index (hållbart medarbetar-engagemang) ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning 2017)	79	81	84

Samhällsbyggnadsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2018	Mål 2019	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	14/13	Minskar	12/10
Frisknärvaron för medledare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	91,6 / 95,7	Ökar	97/97
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på HME index (SKL), hållbart medarbetar-engagemang ska öka. (Källa:	75	78	80

4. Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

Samhällsbyggnadsförvaltningen ansvarar för medborgarprocessen ”Skapa en god och trygg livsmiljö för Botkyrkaborna”. Samhällsbyggnadsförvaltningen har det samlade ansvaret för att planera, bygga och förvalta mark, gator och parker i kommunen. Förvaltningen arbetar bland annat med bostadsförsörjning, mark för verksamhetsetableringar, planering, bygglov, bostadsanpassning, geografisk information, gata/parkmiljöer samt miljö.

Förvaltningen består av sju enheter:

- Planenheten
- Mark- och exploateringsenheten
- Gata-/parkenheten
- Enheten för geografisk information
- Bygglovsenheten
- Miljöenheten
- Personal- och administrationsenheten

Förvaltningens omvärldsanalys redovisas till nämnden i separat ärende.

4.1 Arbetsmarknad

Arbetsförmedlingen förespar i sin prognos över arbetsmarknaden 2019 och 2020 att bristen på utbildad arbetskraft kommer att bromsa nyanställningarna. Man menar även att en konsekvens, inom framför allt offentlig sektor, blir att kraven sänks vid rekrytering samt att man väljer att rekrytera andra personalkategorier än vad man traditionellt gjort. Vilket naturligtvis också kan vara fördelaktigt, då vi kan välja att samordna olika kompetenser för att täcka specifika behov.

Enligt SCB:s rapport över tillgång och efterfrågan på arbetskraft inom olika utbildningsgrupper så bedöms behovet av arbetskraft öka kraftigt i offentlig tjänstesektor fram till år 2035. Det beror på en allt större befolkning samt en betydande ökning av antalet barn, ungdomar och äldre.

Utbildningsgrupp	Förvärvsarbete		Tillgång	Efterfrågan	Tillgång
	2006	2015	2015	2035	2035
Gymnaseingenjörutbildning (2-4 år)	165 040	122 450	124 970	85 300	32 600
Högskoleingenjörutbildning, samtliga inriktningar	43 380	64 470	66 250	97 300	95 200
Arkitektutbildning	4 700	5 640	5 790	6 700	7 100
Civilingenjörutbildning, samtliga inriktningar	91 620	118 040	120 590	158 400	158 400
Civ ing utbildning: väg- o vattenbyggnad, byggt teknik, lantmäteri	14 310	18 300	18 520	24 600	24 900
Civ ing utbildning: maskin-, fordons- och farkosteknik	21 810	25 960	26 270	33 100	31 900
Civ ing utbildning: teknisk fysik, elektro- och datateknik	31 290	38 590	39 140	53 100	50 000
Civ ing utbildning: kern-, bio-, material- och geoteknik	12 390	15 060	15 330	19 200	15 200
Samhälls- och förvaltningsutbildning	35 210	35 260	36 400	41 900	47 000

1

Vissa yrken är svårrekryterade, tex mark-och exploateringsingenjörer, men även andra befattningar med nischad och med spetskompetens är svårt attrahera. Genom att vara en kommun i ett storstadsområde kan det vara svårt att behålla medledare eftersom det är lätt att flytta vidare till mer attraktiva jobb inom regionen, vilket pressar upp löner och personalomsättning.

Förvaltningen måste därför arbeta vidare med arbetsgivarvarumärket. Vad kan vi erbjuda förutom marknadsmässig lön som gör att man vill jobba i Botkyrka och inte i en närliggande kommun? Det kan vara utvecklingsvägar, en modern och digital arbetsplats, mandat och förtroende likväl som andra personalförmåner.

4.2 Demografi

SKL menar att vi står inför en befolkningsförändring, med fler äldre och unga, som leder till att antalet anställda i välfärdstjänsterna behöver öka med knappt 200 000 personer fram till och med 2026. Antalet personer i arbetsför ålder ökar inte alls i samma utsträckning.² En ökad befolkning i Botkyrka bidrar till behov av mer och fler lokaler/verksamhetslokaler. Detta leder till behov av mer service, vilket i sin tur kräver mer resurser samt ett omfattande behov av att investera i effektiva system som förenklar och effektiviserar arbetet. Även att människor kan leva ett självständigt liv och sköta många kommunala tjänster på ett enkelt sätt i hemmet.

4.3 Politiska beslut

Politiska beslut om effektiviseringar inom befintlig tjänstemannaorganisation ger en tydlig indikation om att samhällsbyggnadsförvaltningen bör investera mycket tid i att genomlys och effektivisera såväl verksamhetsprocesser som förvaltningens administrativa stödverksamhet. Att modernisera förvaltningen och övergå i digitala processer är en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare, framför allt för den yngre generationen. Fler av förvaltningens kompetenser återfinns på den privata arbetsmarknaden, vilket kräver att kommunen kan hävda sig på en starkt konkurrensutsatt marknad för att kunna säkra kommunens kompetensbehov.

¹ Arbetsmarknadsutsikterna fram till år 2035 per utbildningsgrupp, SCB.

² Vägval för framtiden 3 – UTMANINGAR FÖR DET KOMMUNALA UPPDRAGET MOT ÅR 2030, SKL.

Förvaltningen har inga förutsättningar att konkurrera lönemässigt med den privata marknaden, men som en del i attraktionskraften kan vi som arbetsgivare ha väl utvecklade personalförmånserbjudande. Vilket skulle kunna inkludera valbara förmåner för att passa medledarens olika behov under livets olika skeden.

4.4 Digitalisering

Ny teknik innebär att nya färdigheter och kunskaper efterfrågas samtidigt som annan kunskap blir föråldrad. Kompetenshöjning och nytt lärande måste vara ett stående och självklart inslag i samtliga medledares arbetsinnehåll. För att kunna arbeta över förvaltningsgränserna och med ett projektbaserat arbetssätt för att stödja medborgarprocesserna på optimalt sätt är digitaliseringen en förutsättning. Vi kan också öka det digitala användandet samt e-tjänster. Vi behöver fortsätta utveckla Botwebb, där vi kan nå våra medarbetare, och dessutom Botkyrka.se för att våra kunder och medborgare ska kunna nå den information de behöver.

För att kunna vara en attraktiv arbetsgivare och lyckas locka rätt kompetens behöver förvaltningen arbeta vidare med digitalisering. En digitalisering möjliggör även för att våra specialister arbetar med de uppgifter som ger mest nytta och effekt för vårt uppdrag och frigör tid för bättre kvalitet i arbetet. System och rutiner ska stödja medarbetarna så att det ska vara lätt att göra rätt. Ett digitaliserat arbetssätt ger också ett mervärde för medledarna genom att de kan ge bättre och mer kvalitativ service och vägledning till medborgarna. Förvaltningen kommer att avsätta mer tid och resurser för att utveckla och anpassa system och rutiner för att följa samhällsutvecklingen. Det kommer då att bli en del av kommunens attraktionskraft.

5. Nuläge och analys av framtida behov

Samhällsbyggnadsförvaltningen ser ett fortsatt behov av kompetensförsörjning inom flera verksamhetsområden. Det är en rörlig arbetstagarmarknad med nya beteenden och effekter. De kommande generationernas arbetstagare bedöms vara mer rörliga än tidigare, vilket ytterligare påvisar vikten av en attraktionskraft som arbetsgivare. Det visar även på vikten av att skapa ordning och reda med bra rutiner så att nya medledare lätt kan komma in i sitt arbete. På längre sikt behöver tjänstemannaorganisationen på förvaltningen växa i relation till befolkningsutvecklingen och för detta krävs goda rekryteringsförutsättningar, men med ett gott utvecklingsarbete och digitala processer så kan tillökning av ytterligare personal reduceras markant.

5.1 Attrahera/rekrytera

Flertalet kompetenser inom samhällsbyggnadsförvaltningen är svåra att rekrytera. Det råder brist på marknaden för vissa kompetenser vilket leder till stor konkurrens. I nuläget så tar förvaltningen in praktikanter från såväl

högskolor som YH-utbildningar, vilket ofta leder till en fortsättning i någon tjänsteform. På sikt planerar förvaltningen att ytterligare arbeta med praktikanter och även andra former av instegsmetoder. I nuläget saknas dock resurser för att stötta dessa instegsmetoder.

Identifierade bristyrken

Förvaltningen har identifierat följande AID grupper som bristyrken: 501011 bygglovshandläggare, 501013 miljö- och hälsoskyddsinspektör, 502012 ingenjör park/gator samt 502013 ingenjör fastigheter. Inom grupperna finns befattningar som tex markingenjör, projektledare och trafikplanerare. Personalomsättningen är betydligt större inom de identifierade bristyrkena än inom övriga befattningar.

Förvaltningens kommer inom kort att implementera kommunens projektmodell för att skapa en helhetsbild av samtliga samhällsbyggnadsprojekt och investeringsprojekt och på ett bredare vis kunna utnyttja förvaltningens resurser på bästa sätt. Detta kommer att skapa mer förutsättningar till medledare att utvecklas inom förvaltningen och kunna arbeta med mer kvalificerade arbetsuppgifter, såsom exempelvis projektledare. På så sätt kan vi minska antal kompetenta medledare som söker sig bort från kommunen för nya utmaningar.

Rekrytera

Flera av samhällsbyggnadsförvaltningens yrkesgrupper är mycket svårrekryterade. Det finns en stor efterfrågan på den kompetens som förvaltningen behöver både hos andra kommuner men även hos privata arbetsgivare. För att nå möjliga kandidater till förvaltningens lediga tjänster behöver förvaltningen arbeta bredare med rekrytering än med traditionell platsannonsering. Användning av search och annat nätverkande är avgörande för om en rekrytering skall lyckas för flera befattningar inom förvaltningens verksamhetsområde. Kostnader för rekryteringskonsulter och platsannonsering uppgick år 2018 till ca 1 Mkr, och bedöms inte minska för år 2019 och framåt. Förhoppningsvis kan kommunens centrala utökade rekryteringsstöd bistå förvaltningen vid kommande rekryteringar, och därmed minska dessa kostnader.

Vidare har förvaltningscheferna för tekniska och samhällsbyggnad gjort en välkomnande film som har visats i samband med platsannonser. Vars syfte är att visa upp spännande projekt som pågår i kommunen samt att ge ett personligt välkomnande.

5.2 Kompetens

Kompetenser och befattningar inom samhällsbyggnadsförvaltningen

Administrativ chef	Gatuingenjör	Kvalitetscontroller	Mätningingenjör	Utvecklingschef
Arkitekt	Gis-ingenjör	Landskapsarkitekt	Naturvårdare	Verksamhetscontroller
Assistent	Gruppchef	Landskapsingenjör	Nämndsekreterare	Verksamhetsutvecklare
Bostadsanpassare	Handläggare	Livsmedelsinspektör	Parkchef	Verksamhetsutvecklare IT
Bygglövsassistent	Handläggare bostadsanpassning	Markchef	Planarkitekt	
Bygglövschef	Hr-specialist	Markingenjör	Projektleddare	
Bygglövshandläggare	Ingenjör mät	Mark-och Exploateringschef	Registrator	
Byggprojektledare	It-samordnare	Miljö o Hälsoskyddsinspektör	Sekreterare	
Driftingenjör	Kart o mätchef	Miljöchef	Skogsförvaltare	
Ekolog	Kartingenjör	Miljöingenjör	Trafikingenjör	
Exploateringschef Bitr	Kommunbiolog	Miljöinspektör	Trafikplanerare	
Förvaltare	Kommunikatör	Miljöutredare	Utredningssekreterare	

I dagsläget är det svårt att attrahera sökande till flera av förvaltningens verksamhetsområden. Framst är det svårt att attrahera kandidater med både utbildning och erfarenhet. Förvaltningen måste därför hitta alternativa lösningar såsom t ex traineeprogram, internutbildning och målgruppsanalyser. Det är viktigt att tänka långsiktigt och arbeta även med den kompetensförsörjning som ska ske om 3–5 år. Det kan handla om att vara synlig som framtida möjlig arbetsgivare på universitet och högskolor samt på studentmässor mm.

För förvaltningen är inte utmaningen med kompetensförsörjning en lönebildningsfråga i första hand utan en fråga om att vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen behöver ha ett tydligt arbetsgivarerbjudande där vi kan konkurrera med tex privata arbetsgivare. Det kan tex vara ett tydligt uttalande om kompetenshöjande insatser under anställningstiden, en uttalad möjlighet till utveckling inom yrket eller en uttalad möjlighet att ta stort eget ansvar. En annan viktig aspekt som attraktiv arbetsgivare är att kunna erbjuda modern teknik.

5.3 Arbetsmiljö (fysisk, social, organisatorisk)

Den fysiska arbetsmiljön på förvaltningen var under 2016 och 2017 föremål för flera mätningar och undersökningar, bl. a av luftkvalitén. Vi kan konstatera att inomhusluften har mycket att önska och den påverkar medledarna negativt. Det har i ett flertal avslutningssamtal kommit fram att den upplevda fysiska arbetsmiljön är en faktor för att söka sig vidare till andra arbetsgivare, då vissa medledare har uppgett att man varit sjuk under många och långa perioder sedan man börjat i Botkyrka. Även i målgruppsenkäten som genomfördes nämns den fysiska miljön negativt. Den psykiska arbetsmiljön fortsätts även den att bevakas tex genom enkäter, medledarsamtal och APT.

Under 2018 har det webbaserat system KIA lanserats i kommunen. Det ger förutsättningar för systematiskt riskarbete med fokus på arbetsskaderisker.

I systemet hanteras:

- Arbetsskador d.v.s. olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdom.
- Tillbud, riskobservationer.

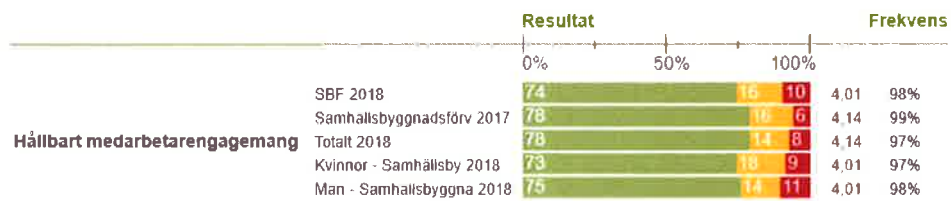
□ Förbättringsförslag och skador på egendom/säkerhet.

2018 års HME-resultat har sjunkit från 79 till 75.

HME

75

Total viktning av hela enkäten



Vi fortsätter att följa upp de handlingsplaner som skrevs 2018 och reviderar utifrån behov.

Sjukfrånvaro

Förvaltningens utmaning vad gäller sjukfrånvaro de närmaste åren är att arbeta med den stressrelaterade frånvaron samt med arbetsmängd och arbetsinnehåll. Det är långtidssjukfrånvaron som står för ökningen. Ett flertal medledare har varit sjukskrivna för symptom som handlar om stress och hög arbetsbelastning. Det har även varit orsaker hos några som inte har varit arbetsrelaterade. Med start 2018 genomför Botkyrka kommun en treårig satsning för att utveckla bättre insatser och arbetssätt för att förebygga sjukfrånvaro och skapa mer hälsofrämjande arbetsplatser. Hälsosupporten är en av dessa satsningar, som innebär externt chefsstöd vid rehabiliteringar samt stöd till medledarna vid sjukfrånvaro.

Totalsjukfrånvaro



Organisation6

Organisation6	2018				2017				2016			
	Totalsjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Totalsjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Totalsjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)	Sjukfrånvaro (%)
1270 Botkyrka kommun	6,0%	2,3%	1,5%	2,9%	5,5%	2,2%	1,3%	2,0%	5,3%	2,7%	0,9%	1,7%
17 Samhällsbyggnadsnämnden	8,0%	2,4%	1,8%	3,8%	6,4%	2,4%	1,4%	2,6%	6,1%	3,0%	1,1%	2,1%
11 Miljö- och hälsoskyddsnämnd	2,8%	1,9%	0,6%	0,2%	2,4%	1,5%	0,8%	0,1%	2,6%	2,0%	0,2%	0,4%

- 1270 Botkyrka kommun
- 17 Samhällsbyggnadsnämnden
- 11 Miljö- och hälsoskyddsnämnd

5.4 Avslut/pensionsavgångar

Samhällsbyggnadsförvaltningen har under 2018 en medledare som valt att arbeta kvar efter 67 års ålder.

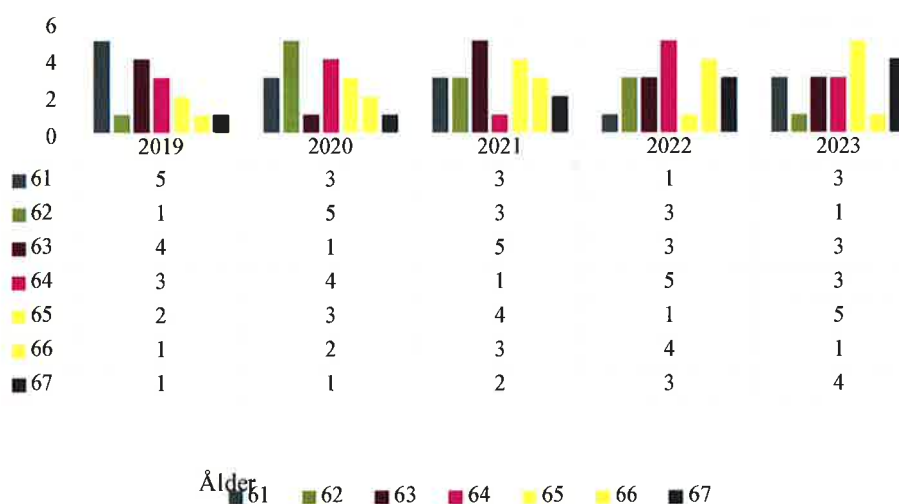
År 2020 höjs den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till 62 år.

År 2023 höjs den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till 63 år.

År 2026 höjs den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till 64 år.

Idag har man rätt att vara kvar på jobbet till 67 års ålder enligt lagen om anställningsskydd (LAS). År 2020 höjs åldern för LAS till 68 års ålder
År 2023 höjs åldern för LAS till 69 års ålder.

Uppskattning av antal medledare mellan 61 och 67 år under perioden 2019 till 2023



5.5 Extratjänster

Per den 31 december 2018 hade samhällsbyggnadsförvaltningen ingen person anställd i extratjänst. Vi har intervjuat ett antal personer men inte lyckats matcha in dem på våra platser. Arbetsförmedlingen meddelade i slutet på december 2018, att man stoppar nya beslut för extratjänster från och med 1 januari 2019.

5.6 Återrapportering kompetensförsörjning, beviljade medel utöver ram 2018 (Dnr KS/2017:451)

Samhällsbyggnadsförvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram.

5.7 Kompetensförsörjning - beviljade medel över ram 2019 – 2022 (Dnr KS/2018:311)

Samhällsbyggnadsförvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram.

5.8 Statliga bidrag

Samhällsbyggnadsförvaltningen har inga statliga bidrag som påverkar kompetensförsörjningsplaneringen.

6. Insatser utifrån identifierade behov

6.1 Attrahera/rekrytera

För att attrahera möjliga kandidater till förvaltningens lediga tjänster behöver förvaltningen arbeta bredare med rekrytering än med traditionell platsannonsering. Användning av search och annat nätverkande är avgörande för om en rekrytering skall lyckas för vissa befattningar inom förvaltningens verksamhetsområden. Kostnader för rekryteringskonsulter och platsannonsering är en faktor som bör tas hänsyn till i budgetarbetet.

6.2 Kompetens

Det är svårt att rekrytera personer med både formell kompetens (utbildning) och erfarenhet. Förvaltningen behöver därför ha en strategi för att tillgodose det som saknas. Tex erbjuda utbildning för de som har erfarenhet eller genom juniora anställningar där handledning och mentorskap erbjuds. Förvaltningen kommer även att arbeta med en bredare plattform, såsom projektmodellen, för att attrahera befintliga medledare att kunna utvecklas inom förvaltningen/kommunen.

6.3 Arbetsmiljö

Förvaltningen skall implementera en ny organisation med ytterligare ett chefsled för att stärka upp organisationen. En översyn av stödresurserna personal- och administration samt ekonomi är inledd, i syfte att skapa tydligare roller och ett utökat stöd inom förvaltningens verksamheter. Dessa omorganisationer påverkar arbetsmiljön för berörda medledare direkt och ska därför skyndsamt slutföras. Vidare har förvaltningens ledningsgrupp beslutat lokalisera förvaltningen till två våningsplan i kommunhuset, plan 6 och 7, istället för som idag på tre plan. Omflyttningen planeras att utföras under år 2019. Sammantaget förväntas omorganisationen och att samla förvaltningen på två plan ge en bättre arbetsmiljö och förutsättningar för tätare samarbeten.

6.4 Avslut/pensionsavgångar

Samhällsbyggnadsförvaltningen behöver inte göra några särskilda insatser pga. antalet pensionsavgångar. Dock måste respektive chef ha en planering för ersättningsrekrytering och ev. kompetensbortfall.

6.5 Kompetensförsörjning, behov utöver budgetram

Genom en ökad konkurrens om vissa kompetenser, ser förvaltningen en ökad personalkostnad som överstiger tilldelad rambudgetökning om 2,9 %. Vid nyrekrytering ligger lönenivåerna i nivå med marknaden, vilket ger mellan 10-20 % högre personalkostnad. Denna kostnadsskillnad behöver kompenseras genom en högre budgetram alternativt höjda taxor.

7. Lönebildning

7.1 Nuläge och analys av framtida behov

Lönebildningen för förvaltningens yrkesgrupper påverkas i hög grad av löneläget hos privata arbetsgivare, inte bara av andra kommuner. Förvaltningen är inte och har ingen ambition att vara löneledande men vi kan konstatera att för flera befattningar så ligger vi i det högre spannet jämfört med andra kommuner. En jämförelse av lönestatistik genomförs varje år och vid varje nyrekrytering.

7.2 Återrapportering lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2018 (Dnr KS2017:497)

Nedan medel beviljades;

Befattningsgrupp och förvaltning	Fördelning till löneöversyn 2018 inkl. PO-pålägg, kostnad tot 12 månader
Socialsekreterare, soc	1 741 177 Kr
Biståndshandläggare, vof	258 823 kr
Barnskötare, uf	4 mnkr
Summa totalt:	6 mnkr

7.3 Lönebildning/satsningar, beviljade medel utöver ram 2019 (Dnr KS/2018:313)

Kultur- och fritidsförvaltningen: **Lärare Kulturskolan**, summa: 500 000 kronor inkl. PO- avgifter:

Medlen beviljas för lärare kulturskolan. Åskade medel för bibliotekarier beviljas ej då lönestatistik bekräftar ett rimligt marknadsläge.

Utbildningsförvaltningen: **Barnskötare nivå 3**, summa: 1 060 561 kronor inkl. PO- avgifter:

Medlen beviljas för barnskötare nivå 3. Åskade medel för biträdande rektor beviljas ej då lönestatistik bekräftar ett rimligt marknadsläge.

Vård- och omsorgsförvaltningen: **Chefer** (B- och C, enhets- och sektionschefer), summa: 2 939 439 kronor inkl. PO- avgifter (finns redovisad i KS/2017:763). **Handläggare LSS och SoL**, summa; 200 000 kronor inkl. PO- avgifter:

Åskade medel för Arbetsterapeuter och Fysioterapeuter beviljas ej då lönestatistik bekräftar ett rimligt marknadsläge.

Socialförvaltningen: **Socialarbetare, socialsekreterare och nyanställda socialsekreterare** (30 juniora medlemmar), 1 300 000 kronor inkl. PO- avgifter: *Medlen beviljas för alla åskade grupper: socialarbetare, socialsekreterare och nyanställda socialsekreterare.*

Total fördelning motsvarande: 6 000 000 kronor.

Samhällsbyggnadsförvaltningen har inte beviljats några medel utöver ram.

7.4 Statliga bidrag, löner

Ej aktuellt för samhällsbyggnadsförvaltningen.

7.5 Insatser utifrån definierade behov - lönebildning/satsningar

Samhällsbyggnadsförvaltningen kommer inom kort att genomföra en omorganisation där tekniska och samhällsbyggnad delar upp sina administrativa och ekonomiska stödenheter. Samhällsbyggnadsförvaltningens administrativa stöd kommer att samlas och arbeta mot hela förvaltningen, likaså ekonomi. Dock behöver förvaltningen utöka den ekonomiska stödfunktionen i form av en projektcontroller, som kommer att ansvara för projekt och investeringsprojekt med tillkommande kapital- och driftkostnader. Detta för att långsiktigt kunna svara för en hållbar ekonomi.

7.6 Lönebildning/satsningar, behov utöver budgetram år 2020

Samhällsbyggnadsförvaltningen äskar en utökad rambudget för en projektcontroller om ca 680 tkr.

8. Önskvärda kommunövergripande insatser

Samhällsbyggnadsförvaltningens kompetensförsörjningsbehov behöver lyftas fram i flera forum. Det är av vikt att kommunen behåller sin attraktionskraft som arbetsgivare. Genom ett starkt varumärke väcks intresse hos potentiella nya medledare. Centrala insatser efterfrågas för marknadsföring vid högskolor och universitet, samt samordningen för att kunna finnas på arbetsmarknadsplatser så som mässor, och jobbtorg. Det är stor konkurrens om kompetenta arbetstagare, varför det behövs ett professionellt arrangemang, som innehåller intressanta föreläsare, innehållsrika trycksaker, tekniska hjälpmedel och ett attraktivt budskap.

Vidare är det viktigt att investera i utvecklingsprogram för såväl ledare som medledare för att öka mognadsgraden i organisationen. En organisation med hög medvetenhet och mognadsgrad skapar i sig stabilitet och blir en attraktiv arbetsplats.