

Bilaga 2. Miljöförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2027-2029

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.

Kompetensförsörjningsplanen 2027-2029 beskriver förvaltningens kompetensbehov samt planerade och prioriterade aktiviteter för att säkerställa att verksamheten har rätt kompetens på lång sikt. Kompetensförsörjningsplanen är ett strategiskt dokument som möjliggör samordning av insatser så att resurser används på ett effektivt sätt. Kompetensförsörjningsplanen uppdateras årligen och utgår från nämndens gällande treåriga kompetensförsörjningsplan samt SKR:s nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen. Kompetensbehovet och prioriterade aktiviteter beskrivs inom personalområdena: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, och avsluta.

Sammanfattningsvis har miljöförvaltningen relativt goda förutsättningar att säkra en långsiktig kompetensförsörjning. Dock har förvaltningen identifierat ett antal utmaningar som behöver hanteras. Den minskade tillgången på nyutbildade inspektörer, ökade krav på digitalisering och projektledning samt konkurrens om specialistkompetens är några av dessa.

Efterfrågan på kompetens inom miljö-, klimat- och hälsoskydd ökar, medan antalet studenter som söker sig till relevanta utbildningar minskar. Detta kan leda till svårigheter att rekrytera till kärnbefattningar framöver. Förvaltningen arbetar aktivt med att stärka samarbetet med utbildningsinstitutioner och utvecklar strategier för att öka yrkesområdets attraktivitet. Förvaltningen ser även över och förändrar arbetssätt för att möta kompetensbehoven. Då digitala förmågor nu krävs inom samtliga verksamhetsområden finns ett fortsatt behov av kontinuerlig kompetensutveckling inom digitalisering för både chefer och medarbetare. Vidare är det av vikt att beakta dessa faktorer vid behovsanalys inför rekryteringar eller inhyrning av konsulter.

Mål och uppdrag

Förvaltningens övergripande mål och uppdrag är i stort att bidra till minskad klimatpåverkan samt en frisk och hälsosam miljö i staden.

Det uppdraget bedöms inte förändras avsevärt över tid, däremot tillkommer utmaningar i takt med att staden växer och att lagstiftning förändras. Stadens tillväxt innebär både kortsiktigt och långsiktigt att flera av de tillsynsområden som förvaltningen ansvarar för växer. Att Stockholm växer och blir tätare innebär också att förvaltningen måste utveckla myndighetsutövningen och tillsynen för stockholmarnas hälsa och miljö.

Förändringar som påverkar kompetensbehovet

Tillsyn

Några exempel på särskilt prioriterade områden i tillsynsbehovsutredningen är fortsatt utvecklingsarbete i syfte att minska utsläpp av farliga ämnen till mark och vatten, förorenade områden samt frågor kopplade till avfall och masshantering.

Kommunerna får ett allt större ansvar för att motverka illegal verksamhet vilket kräver förändrade arbetssätt som är mer utredande, utvecklande och i samverkan med andra. Det ställer ökade krav på medarbetares förmåga till analys och utredning vilket bland annat påverkar kompetensprofilen i samband med rekrytering. På sikt kan det eventuellt finnas behov av att rekrytera ytterligare specialistkompetens som kan bistå i att driva utvecklingen inom området.

Förvaltningen konstaterar även att ansvaret för att motverka välfärdsbrottslighet växer vilket medför krav på nya kompetenser och ökade resurser.

Förvaltningen identifierar även förändringar inom området livsmedelskontroll. Förändringarna berör exempelvis nya kontrollområden. Bland annat genomför kommunerna numera kontroll av kontaktmaterialverksamheter och behöver därav fortsätta utveckla kompetensen inom området.

En faktor som kan ha en betydande påverkan på förvaltningens kompetensplanering är förslaget om förstatligandet av livsmedelskontrollen. Ett eventuellt genomförande skulle kräva en djupare analys av dess konsekvenser och de förändrade förutsättningarna vad gäller exempelvis organisationens stödfunktioner.

Energi och klimat

I klimathandlingsplanen ställs krav på samtliga förvaltningar i staden att leva upp till miljöprogrammets mål. Miljöförvaltningen

har därav en viktig roll framåt i att stötta stadens förvaltningar och byggande bolag med kompetensutvecklingsinsatser inom bland annat energi och klimat samt cirkulärt byggande.

Efterfrågan på erfaren personal inom området energi, klimat och ökad cirkularitet är hög inom såväl privat som offentlig sektor. Kompetensförsörjning inom cirkulär bygg- och anläggning, hållbara transporter och upphandling kommer fortsätta vara utmanande områden för förvaltningen framöver.

Projektledarkompetens

Det finns ett behov av att fortsätta förstärka kompetensen inom projektledning och projektstyrning. Förvaltningens roller och arbetssätt kräver att en stor andel av medarbetarna behöver vara skickliga på att samverka, samordna och driva arbetet framåt. Det finns även en strävan mot att öka antalet projekt med extern finansieringen.

Digitalisering

Förvaltningens digitaliseringsarbete fortsätter med utgångspunkt i den strategiska utvecklingsplan för digitalisering som årligen revideras med aktiviteter för kommande år. Krav på kompetens inom digitalisering kommer successivt öka i samband med att processer och arbetssätt utvecklas med digitala verktyg. För att fortsatt möta dessa behov behöver förvaltningen fortsätta arbeta med digital kompetens hos befintliga chefer och medarbetare, men också ta med dessa aspekter vid behovsanalys inför rekryteringar samt strategiskt och operativt nyttjande av extern specialistkompetens.

Konsultanvändningen på miljöförvaltningen

Förvaltningen köper in en del konsulttjänster inom ett par olika områden. Huvuddelen av konsulttjänsterna går till provtagning och analyser av olika typer av miljögifter i vatten, mark, byggmaterial i inomhusmiljön och livsmedel. Anledningen till detta är att förvaltningen varken har den utrustning som krävs i form av provtagningsutrustning, material och analysapparater eller erforderlig kompetens. I övrigt köps konsulttjänster in för bland annat framtagande av statistik, underlag och material för handlingsplaner, tekniska analyser, digitaliseringstjänster, framtagande av projekt- och EU-ansökningar. Tjänster köps även in för olika modelleringsverktyg och beräkningsmodeller för miljövetenskapliga undersökningar.

Generellt används konsulttjänsterna för spetskompetens som förvaltningen saknar, som en insats för att snabba upp processer och för att genomföra provtagning och analyser. Förvaltningen bedömer att konsultanvändningen under 2027-2029 kommer att kvarstå på ungefär samma nivå som under föregående år. Möjligen kan konsultanvändningen öka något i takt med nya utredningsuppdrag eller utökade uppdrag inom exempelvis miljöövervakning. Inför avrop och upphandling av konsulttjänster görs kontinuerligt bedömning om konsultanvändning är det mest resurseffektiva sättet för att genomföra insatsen.

Kritiska kompetenser

De identifierade kritiska kompetenser förvaltningen har och i viss mån ser en utmaning i att rekrytera är:

- spetskompetens inom tillsynsområden för miljö, hälsoskydd och livsmedel
- expertis inom olika miljöområden såsom t.ex. luft, buller, förorenad mark, vatten, avfall, miljöfordon, energi och klimat
- kompetens inom förändringsledning
- speciallister med unik kompetens
- erfarna chefer med kompetens inom förvaltningens verksamhetsområden

Befattningar som inspektör, miljöutredare och projektledare utgör en stor del av förvaltningens verksamhet och kompetenskraven inom dessa befattningar inkluderar ofta flera av de för förvaltningen nämnda kritiska kompetenserna.

Antalet utbildade miljö- och hälsoskyddsinspektörer på Stockholms universitet har minskat över tid och en liknande trend har synts även på andra lärosäten i landet. Samtidigt finns ett stort behov att rekrytera nya inspektörer i många kommuner. Förvaltningen har därför bland annat inlett ett tätare samarbete med Stockholms universitet för att arbeta strategiskt med att locka fler till utbildningen och nå ut till en bredare målgrupp. Samarbetet omfattar även att öka utbildningens arbetslivsanknytning och utveckla studenternas förmåga att möta arbetslivet. Den nya arbetsintegrerade utbildningen, som möjliggör för studenterna att arbeta som studentmedarbetare inom kommun under studietiden, startade hösten 2025. Förvaltningen har under 2025 haft möjlighet att anställa tre studentmedarbetare från programmet.

Förvaltningen ser också ett behov av att samverka med fler utbildningsinstitutioner som berör andra yrkeskategorier inom verksamhetsområdet. Dels kan lärosäten också behöva erbjuda kortare påbyggnadsutbildningar till personer med lämplig bakgrund men som studerat eller arbetat inom andra sektorer. En dialog behöver också föras med de tillsynsvägledande myndigheterna för en gemensam beredskap för att möta kommande kompetensbehov.

Förvaltningen rekryterar nu miljö- och hälsoskyddsinspektörer baserat på en bredare kompetensprofil, vilket innebär att medarbetare med andra utbildningsbakgrunder anställs. Genom erfarenhetsutbyte med erfarna inspektörer, internutbildningar och externa utbildningsinsatser får de möjlighet att tillägna sig inspektörskompetensen i arbetet.

För att möta rekryteringsutmaningen framöver ser förvaltningen också över sina arbetssätt, justerar processer och utmanar invanda tillvägagångssätt. Exempelvis tillämpar förvaltningen inom vissa områden att medarbetare utan inspektörsutbildning genomför vissa arbetsuppgifter som traditionellt ligger på inspektörerna. Vidare arbetar förvaltningen löpande med att förenkla och effektivisera arbetsmoment genom exempelvis digitalisering. Med hjälp av AI och automation vidareutvecklas stöd för interna arbetsprocesser men även för stockholmare och verksamhetsutövare. Detta frigör tid för inspektörerna att fokusera på de uppgifter där deras kompetens bäst behövs.

Förvaltningen ser att det även finns en utmaning i att rekrytera erfarna chefer med expertis inom miljöområdet. Därav kan kravställningen behöva justeras för att möjliggöra rekrytering från en bredare kompetensbas. Det inkluderar även att se potential och inte enbart värdera erfarenhet.

I nuläget ser förvaltningen således en utmaning vad gäller kompetensförsörjning av kritiska kompetenser. Även inom vissa specialistområden blir det allt svårare att behålla och rekrytera kritiska kompetenser då efterfrågan på kompetensen är stor på marknaden. Många som arbetar inom dessa områden som experter konkurrerar förvaltningen om med både näringsliv och offentlig sektor. Den stora efterfrågan har också lett till ett högt löneläge som förvaltningen många gånger haft svårt att möta. Att fortsätta arbeta med förvaltningens lönepolitik är avgörande så att lönenivå och löneutveckling blir konkurrenskraftig och marknadsmässig. Förvaltningen kommer också arbeta med att stärka arbetsgivarvarumärket för att attrahera, rekrytera och behålla

kompetens genom att bland annat stärka sin närvaro på sociala medier.

Personalstatistik och rörlighet

Förvaltningens antal tillsvidareanställningar i snitt per helår har ökat de senaste åren. 2025 hade förvaltningen i snitt 282 tillsvidareanställda vilket går att jämför med 2021 när förvaltningen hade 256 tillsvidareanställda.

År	2021	2022	2023	2024	2025
Genomsnittligt antal anställda	256	266	265	269	282

I december 2025 var det totala antalet anställda inklusive visstidsanställda 298 stycken (282 stycken 2024).

Utökningen 2025 har främst skett inom tillsynen och bland projektledande roller, där förvaltningen förstärkt verksamheten för att möta nya eller utökade mål och uppdrag. Exempel på sådana områden är samordnad tillsyn, välfärdsbrottslighet, uppföljning av miljöprogrammet, samordning kring utökade upphandlingskrav, stärkt fastighetsägartillsyn samt riktad bostadstillsyn.

Könsfördelningen är ungefär densamma som tidigare år men andelen män har succesivt ökat något.

Kön	2023	2024	2025
Kvinnor	71%	70 %	68 %
Män	29 %	30 %	32 %

Könsfördelningen reflekterar en skev könsfördelning som finns redan på inspektörsutbildningar runtom i landet. Andelen kvinnor är fler inom de flesta åldersgrupperna. Det är enbart i åldersgruppen med anställda över 65 år som det är fler män än kvinnor.

Förvaltningen har en förhållandevis hög intern rörlighet, där medarbetare byter anställningsform eller befattning. Förvaltningens personalomsättning är fortsatt låg men har ökat något under 2025. Jämfört med föregående år har antalet avgångar ökat från 21 stycken 2024 till 23 stycken under 2025. Antalet rekryteringar av tillsvidareanställda har ökat från 26 stycken 2024 till 42 stycken 2025. När rekryteringar från samma förvaltning exkluderas har antal rekryteringar har ökat från 19 stycken till 29 stycken.

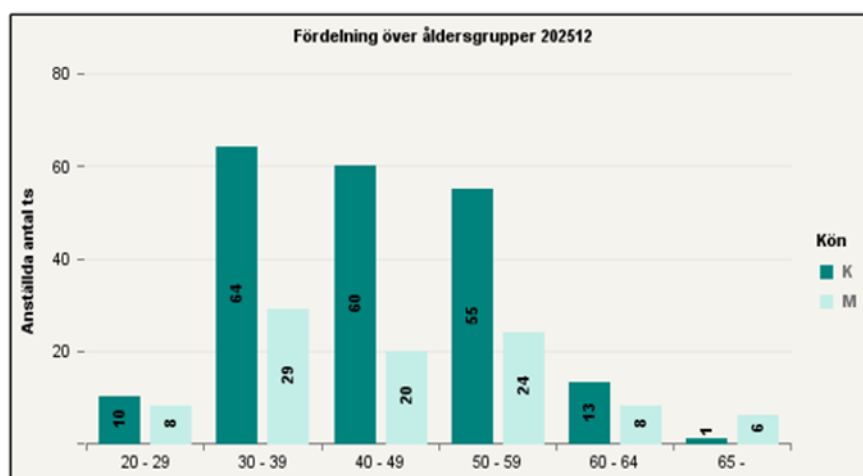
Personalomsättning	2025	2024	2023	2022	2021
	7,09%	6,33%	6,42%	7,15%	5,47%

Stadens formel för beräkning av personalomsättning:

Nyckeltalet beräknas genom att det lägsta antalet av externa (stadsexterna) avgångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar under perioden divideras med det genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar under perioden.

Enligt avgångsenkäter och intervjuer är de vanligaste orsakerna till att tillsvidareanställda väljer att söka sig vidare fortsatt främst större utvecklingsmöjligheter/karriärvägar och möjlighet att jobba närmare sin bostad.

Miljöförvaltningen har en förhållandevis jämn åldersfördelning bland de anställda. Medelåldern för samtliga anställda är 44,4 år (män 45,0 år, kvinnor 44,2 år).



Under perioden fram till och med 2029 kommer 13 av dagens medarbetare vara över 67 år. Ingen särskild befattningsgrupp är överrepresenterad bland pensionsavgångarna, men flera av de medarbetare som är i pensionsberättigad ålder innehar kritiska kompetenser. Eftersom dessa kompetenser är kritiska för verksamheten och efterfrågade av arbetsmarknaden gäller det för förvaltningen att säkerställa en kompetensöverföring till övriga medarbetare.

Den medarbetarenkät som genomförts i förvaltningen visar ett högt Aktivt Medskapandeindex (AMI). År 2025 uppnådde förvaltningen ett AMI på 84, vilket är högre än stadens samlade resultat på 81. Förvaltningen fick ett särskilt högt resultat på delindexet ledarskap

med ett värde på 87 jämfört med stadens ledarskapsindex på 84. Det är fortsatt viktigt att skapa förutsättningar för ett gott ledarskap som tar tillvara engagemanget i verksamheten.

Individuella utvecklingsplaner uppdateras årligen i samband med medarbetarsamtal. Medarbetarna får ge uttryck för sin ambitionsnivå och önskade kompetensutveckling inom ramen för vad verksamheten kan erbjuda, och cheferna uppmuntrar till utveckling utifrån verksamhetens behov. I samband med dessa samtal diskuteras eventuella kompetensgap mellan individernas nuläge och kompetensprofilen för att komma vidare eller nå en önskad utveckling eller nyckelposition. Chefen beskriver kompetensutvecklingsmöjligheter som finns och en utvecklingsplan för året beslutas.

På miljöförvaltningen utannonseras alla lediga tjänster på stadens intranät. Generellt utlyses alla lediga tjänster externt, men i fall då det finns väldigt kompetenta interna sökande sker i undantagsfall endast annonseringen internt. Alla anställda har alltid möjlighet att söka nya och lediga tjänster och interna karriärer inom förvaltningen uppmuntras.

Förvaltningen genomför även utvecklingsprogram för medarbetare inom TN-akademin (ett utvecklingsprogram för medarbetare på miljöförvaltningen, trafikkontoret, stadsbyggnadskontoret, exploateringskontoret och fastighetskontoret). Syftet är att bidra till medarbetarnas personliga utveckling och för att rusta medarbetare att kliva in i ledarroller i framtiden.

Risikanalys kopplat till identifierade utmaningar

Förvaltningens övergripande utmaningar vad gäller kompetensbehovet bedöms som utmanande men hanterbara. De utmaningar som förvaltningen står inför den kommande treårsperioden som kan innebära visst kompetensgap hanteras främst genom att kompetensutveckla och bredda nuvarande medarbetares kompetens samt rekrytera för att tillföra ny kompetens. Det är i första hand en fördjupning och breddning av kompetensen inom befintliga befattningar som behövs. Mycket utvecklingsarbete pågår, inte minst inom digitaliseringsområdet. Förvaltningens strategi är att utveckla befintlig personal men det kan även bli aktuellt att på sikt rekrytera in kompetenser inom digitaliseringsområdet som inte finns i dagsläget.

Förvaltningen behöver fortsatt förstärka och systematisera arbetet med successionsplanering inför kommande pensionsavgångar samt eventuella avgångar för nyckelpersoner eller personer med kritiska kompetenser. Detta är viktigt för att säkerställa att potentiella kompetensgap förebyggs och att verksamhetens kontinuitet upprätthålls. Varje enhet på förvaltningen ansvarar för sin kompetensförsörjning och har övergripande planer för hur kritiska kompetenser och personal ska ersättas om någon plötsligt skulle sluta. Genom kompetensplaneringen kan interna förmågor identifieras och utvecklas. Generellt så tillämpas en viss grad av kompetensöverlappning men förvaltningen arbetar för att systematisera det kollegiala lärandet i större omfattning för att minska sårbarheten.

Det som har störst påverkan på kompetensförsörjningen är förvaltningens förmåga att behålla, attrahera och rekrytera kompetens. Även om mycket fokus kommer ligga på kompetensutveckling de kommande åren anses risken för att misslyckas på det området som relativt låg. Förvaltningen har redan nu goda förutsättningar för att ge medarbetare möjligheter till kompetensutveckling.

Det relativa löneläget är en faktor som påverkar förmågan att behålla, attrahera och rekrytera kompetens. Löneläget utvärderas årligen och under de senaste åren har förvaltningen använt en del av det ekonomiska utrymme som olika effektiviseringar skapat till att göra särskilda lönesatsningar. Förvaltningen fortsätter jobba med lönepolitiken så att lönenivå och löneutveckling håller sig konkurrenskraftig och marknadsmässig.

Förutom löneläget så är en påtaglig risk vad gäller förmågan att attrahera och rekrytera kompetens att konkurrensen om miljöförvaltningens kritiska kompetenser ökar på arbetsmarknaden. Det är en trend att fler kommuner och konsultbolag söker liknande kompetenser som miljöförvaltningen. En kommande utmaning är också att antalet sökande och färdigutbildade miljö- och hälsoskyddsinspektörer minskar kraftigt i landet.

Förvaltningens planerade aktiviteter för att hantera kompetensgapet

Förvaltningen har identifierat ett antal utmaningar med kompetensbehovet och arbetar aktivt, både med interna processer samt i externa samarbeten, för att hantera kompetensgapet på ett bra sätt. Ett antal aktiviteter 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.

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 medarbetarsamtalet och dokumenteras i den individuella utvecklingsplanen. Nedan listas prioriterade aktiviteter för 2027-2029:

- Kontinuerligt arbete med kompetensplanering på avdelningar och enheter för att identifiera och utveckla interna förmågor samt minimera risken vid personalomsättning.
- Fortsätta stärka lärandet mellan kollegor och samverkanspartners i organisationen. Det inkluderar exempelvis att jobba med erfarenhetsutbyte och lärande mellan inspektörer och specialister. Förvaltningen arbetar även med att säkerställa att arbetsgrupper med komplexa ärenden är väl bemannade för att möjliggöra effektiv kompetensöverföring.
- Stärka chefens förutsättningar att leda genom att, även fortsättningsvis, erbjuda cheferna gemensamma forum där de kan dela erfarenheter, lära av varandra samt utbildas.
- Förvaltningen erbjuder kontinuerligt utbildningar för förvaltningens chefer inom ledarskap, förändringsledning, lönebildning, arbetsmiljö, arbetsrätt och kompetensbaserad rekrytering.
- Förvaltningens ska kontinuerligt arrangera förvaltningsövergripande möten för att ge möjlighet till lärande och erfarenhetsutbyte mellan avdelningar samt ta del av kunskap från andra förvaltningar via inbjudna gäster.
- Extern och intern ämnesspecifik utbildning för förvaltningens medarbetare utifrån befintliga eller nya arbetsområden, nya arbetssätt och lagstiftningsförändringar.
- Fortsatt arbete med digitalisering sker utifrån miljöförvaltningens utvecklingsplan för digitalisering. Förvaltningen utvecklar kontinuerligt kompetens inom digitalisering och artificiell intelligens utifrån principen ”lärande genom att göra”, exempelvis via medarbetares deltagande i utvecklingsprojekt eller i AI-teamet.
- Årligen erbjuda utvalda medarbetare att delta i utvecklingsprogrammet TN-akademin. Akademin är ett

samarbete mellan miljöförvaltningen, stadsbyggnadskontoret, trafikkontoret, exploateringskontoret och fastighetskontoret.

- Kompetensutvecklingsinsatser i förvaltningen för att minska klimatpåverkan från förvaltningens egen konsumtion, i enlighet med klimathandlingsplanen.
- Kompetensutvecklingsinsatser kring välfärdsbrottslighet.

Behålla

Genom ett engagerat och tillitsbaserat 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 2027-2029 för att behålla kompetenta och engagerade medarbetare:

- Underlätta för fler att arbeta längre genom att säkerställa en god arbetsmiljö och aktivt arbete med friskfaktorer.
- Säkerställa inflytande och delaktighet genom en god samverkan på samtliga organisatoriska nivåer.
- Kontinuerligt arbete med aktiva åtgärder för att säkerställa allas lika rättigheter och möjligheter på jobbet.
- Fortsätta arbeta med det relativa löneläget för att säkerställa ett konkurrenskraftigt och marknadsmässigt löneläge.
- Tydliggöra möjliga karriärvägar i form av specialistfördjupningar, breddad expertis, ledarroller eller chefsroller.
- Fortsätta satsningar för att vara en attraktiv arbetsgivare, bland annat genom insatser inom områdena friskvård, arbetsmiljö, intern kommunikation, kulturbyggande aktiviteter och flexibla arbetssätt och arbetstider.

Attrahera

För goda verksamhetsmässiga resultat behöver miljöförvaltningen 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 2027-2029 för att öka miljöförvaltningens attraktivitet:

- Lyfta fram goda exempel där medarbetarens ambassadörskap synliggör verksamhetens värderingar (mot samarbetspartners, nätverk, branschfolk, studenter och lärosäten).

- Fortsätta öka utbyte av kunskap och praktiska erfarenheter mellan universitet och miljöförvaltningen.
Högskolepraktikanter, studentmedarbetare och exjobb medför att fler studenter lär känna miljöförvaltningen som en attraktiv arbetsplats.
- Deltagande på universitetens arbetsmarknadsdagar.
- Öka attraktiviteten genom att gå ut med arbetsgivarvarumärket i fler kanaler, så som att sprida goda exempel på intressanta projekt och arbetsuppgifter på miljöförvaltningen.
- Synliggöra stadens och förvaltningens anställningsförmåner, både internt och som en del i arbetet med att attrahera nya medarbetare.
- Säkerställa att förvaltningens löner och löneförhållanden är attraktiva och transparenta.
- Fortsätta det strategiska samarbetet med Stockholms universitet och andra kommuner för att hantera utmaningen med få utbildade inspektörer. Det inkluderar bland annat att fortsatt delta i utvecklingen av den inspektörsutbildning som möjliggör arbete inom kommun parallellt med utbildningen. Förvaltningen kommer fortsätta ta emot praktikanter och studentmedarbetare från utbildningen samt tillhandahålla föreläsare.

Rekrytera

Miljöförvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering. I en rekrytering möter förvaltningen många potentiella medarbetare och en väl genomförd rekrytering bidrar till att stärka bilden av miljöförvaltningen som en bra och attraktiv arbetsgivare. Nedan listas prioriterade aktiviteter under 2027-2029:

- Breddad kompetensprofil vid rekrytering av miljö- och hälsoskyddsinspektörer används vid rekrytering.
- Breddad kompetensprofil vid chefsrekryteringar.
- Kontinuerligt vidareutveckla tillvägagångssätt vid rekrytering utifrån de verktyg som staden erbjuder.

Avsluta

Förvaltningen har en systematiserad rutin för hur avslut av medarbetare hanteras. Vad gäller de avslut som kontinuerligt sker så är fokus på att ta reda på om förvaltningen kan lära något av varför någon slutar; avslutsenkäter genomförs för samtliga anställda och avslutsintervjuer för tillsvidareanställda av såväl HR som närmsta chef. Det är även viktigt för förvaltningen att tidigare anställda ska gå vidare i yrkeslivet som goda ambassadörer och alumni. Nedan listas prioriterade aktiviteter under 2027-2029:

- Kontinuerligt stärka arbetet för att säkerställa att kritisk kompetens finns kvar i organisationen vid pensionsavgångar och avslut.