



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-10-31

Vår referens

Danka Grebovic

HR-konsult

danka.grebovic@malmo.se

Årlig uppföljning av kompetensförsörjning

KN-2025-3559

Sammanfattning

Kulturnämnden bedriver ett långsiktigt arbete gällande kompetensförsörjning. Med utgång ifrån nämndens verksamhetsplaner genomförs vartannat år en kompetensanalys. Utifrån fokusområdena specialistkompetens, digital kompetens, ledarskap och projektledning och mångfald och inkludering, har nämnden tagit fram en sammanställning som förslag på kompetenshöjande insatser utifrån kompetensbehov. Information och dialog har förts såväl inom ledningsgrupp som förvaltningsråd.

Förslag till beslut

1. Kulturnämnden godkänner förvaltningens förslag gällande årlig uppföljning av kompetensförsörjning och skickar ärendet till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse - Tjänsteskrivelse - kompetensförsörjning

Beslutsplanering

Kulturnämndens Ordförandeberedning 2025-11-06

Kulturnämndens arbetsutskott 2025-11-13

Kulturnämnden 2025-11-25

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen – ange diarienummer STK-2025-1305

HR-chef

Ärendet**Specialistkompetens**

Kulturnämnden bedriver en mångfacetterad verksamhet för och till Malmöborna och utifrån det besitter nämnden en hög grad av specialistkompetens. För att säkra en god kompetensförsörjning såväl kortsiktigt som långsiktigt, pågår det ett fortlöpande arbete gällande kompetensöverföring. För att kunna vidareutveckla detta arbete, ser nämnden att en kompetenshöjande insats för chefer hade varit tillämpbar. För att kunna använda



befintlig kompetens effektivt, arbetar förvaltningen med bemanningsplanering och även här ser nämnden att det finns utvecklingspotential där chefer och medarbetare som arbetar med denna fråga, hade kunnat få stöd genom en kompetenshöjande insats. Bemanningdelen är viktig ur flera aspekter, såväl att kunna arbeta mer kostnadseffektivt som att skapa en ännu bättre arbetsmiljö.

Som ett led i att skapa en ännu bättre och tryggare arbetsmiljö och besöksmiljö för Malmöborna, har nämnden med extra budgetmedel kunnat utbilda internutbildare inom bemötande och förebyggande arbete inom hot och våld. Under hösten deltar samtliga medarbetare i denna dialogbaserade utbildning med praktiska övningar. Detta är en hållbar utbildningsform som kommer att kunna fortgå även framöver.

Digital kompetens

Digital utveckling sker i snabb takt och där det pågår ett kontinuerligt arbete med att främja digital kompetens gällande systemanvändning, AI samt öka den allmänna kunskapen kring media och information, såväl inom nämnden som verksamheten för Malmöborna. Inom nämnden finns det även ett behov av fördjupad kompetens inom dataanalys, e-tjänster och systemförvaltning och där denna kompetens framöver behöver efterfrågas gällande specifika yrkesgrupper vid rekryteringstillfälle. Nämnden ser ett större behov av att arbeta med kompetenshöjande insatser inom detta område både ur ett samhällsbyggande perspektiv för Malmöborna och för att stärka medarbetarna i denna digitala utvecklingsresa.

När det gäller systeminförande så har nämnden under året implementerat Medvind, Malmö stads bemanningssystem, för samtliga verksamheter. Med extra budgetmedel har arbetet med Malmö Lär, Malmö stads digitala lärplattform, startats upp och där fokus inledningsvis blir att komplettera Malmö stads befintliga och kommande utbildningspaket.

Ledarskap och projektledning

Kulturnämnden bedriver ett alltmer komplext och mångfacetterat arbete såväl inom nämnden samt i stadenövergripande uppdrag och samverkan med andra aktörer och där det efterfrågas fördjupad kompetens inom projektledning och processledning i allt högre grad. Nämnden ser därför ett behov av en kompetenshöjande insats inom detta arbetsområde.

För att kunna fortsätta utveckla verksamhet för Malmöborna och förbli en attraktiv arbetsgivare genomförs ett kontinuerligt arbete gällande ledarutveckling. En viktig del i detta arbete är nämndens ledarforum som erbjuder föreläsningar, workshops och nätverksbyggande och också skapar en god och enhetlig ledarkultur, vilken även nya chefer bjuds till vid sin introduktion. Nämnden strävar även efter att erbjuda medarbetare utvecklingsmöjligheter genom deltagande i projekt och via tidsbegränsande uppdrag inom chefsområdet.



Mångfald och inkludering

För att tillgodose alla Malmöbornas rätt till kultur, bedriver nämnden ett långsiktigt arbete gällande mångfald och inkludering och där nämnden även arbetar för att bemanningsmässigt spegla staden. Under året erbjöd nämnden 380 praktikplatser via ung i sommar, vilket är ett viktigt samhällsbyggande arbete och också en möjlighet att långsiktigt skapa en större rekryteringsbas för nämndens och Malmö stads verksamheter. För nämnden är det även viktigt att fortsätta att arbeta med anpassade praktikplatser, vilket även erbjöds denna sommarperiod. För att ytterligare förstärka vikten gällande arbetet med mångfald och inkludering, har samtliga chefer vid två ledarforum arbetat med mänskliga rättigheter. Inom nämnden pågår även ett kontinuerligt arbete gällande aktiva åtgärder och ett utvecklingsarbete kommer att påbörjas gällande att skapa en ännu mer inkluderande rekryteringsprocess.

Ansvariga

Fredrika Feltberger HR-chef

Tarek Borg Avdelningschef

Osman Biberic Planeringssekreterare