



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-12-03

Vår referens

Maria Lilja

Enhetschef

maria.lilja@malmo.se

Kompetensförsörjningsrapport 2025 GYVF-2025-4141

Sammanfattning

En genomtänkt och strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att kunna genomföra nämndens bidrag till kommunfullmäktigemålen och möta förändringar i samhället. Detta kräver många olika insatser på kort och lång sikt. Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Arbetssättet innebär att förvaltningarna vartannat år analyserar verksamheternas behov och tillgång av kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet av kompetens med tillgången till kompetens framkommer ett kompetensgap.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens kompetensgapanalys omfattar yrkeskategorierna ämneslärare, yrkeslärare, rektor samt biträdande rektor. Gapanalysen visar ett fortsatt stort estimerat rekryteringsbehov i nämndens verksamhet.

I riskanalysen för nämndens verksamhet har det bedömts få allvarliga konsekvenser för verksamhet och måluppfyllelse om yrkeskategorierna ämneslärare, yrkeslärare och rektor inte kan rekryteras i enlighet med verksamhetens kompetensbehov. Yrkeskategorin biträdande rektor har inte samma ansvar som rektor enligt skollagen och det prognosticerade kompetensgapet har därför bedömts som mindre allvarligt.

Förslag till beslut

1. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godkänner Kompetensförsörjningsrapport 2025 för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och överlämnar densamma till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse GVN 2025-12-18 Kompetensförsörjningsrapport 2025
- Kompetensförsörjningsrapport 2025

Beslutsplanering

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens arbetsutskott 2025-12-10



Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2025-12-18

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Malmö stad har sedan 2016 en gemensam process för kompetensförsörjning. Det innebär att nämnderna kan arbeta på ett gemensamt och strukturerat sätt kring kompetensförsörjning i Malmö stad. Kompetensförsörjningsprocessen, som också är ett ledningssystem, ska hjälpa till att leda och styra organisationen vad gäller kompetensförsörjning och synkas med nämndens och fullmäktiges mål. Syftet med ledningssystemet är att säkerställa att Malmö stad har rätt kompetens på kort och lång sikt för att klara uppdrag och nå uppsatta mål.

Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att förvaltningarna vartannat år analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgång till kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Som stöd i arbetet görs en årlig personalframskrivning. Framskrivningen sträcker sig tio år fram och baseras på dagens nyckeltal uppskrivna mot den årligen uppdaterade befolkningsprognosen.

När kompetensgapet är identifierat upprättas riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet. Kompetensgap och planer ska aggregeras från förvaltning till nämnd och stadskontoret, som i sin tur aggregerar till kommunstyrelsen. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens verksamheter har idag ca 1800 månadsanställda medarbetare och majoriteten av dessa är lärare. Den prognosticerade ökningen av antal unga i gymnasieålder (16 - 19 år) samt ökad efterfrågan på utbildningsplats inom anpassad gymnasieskola genererar ett ökat kompetensbehov inom nämndens gymnasieverksamhet. Även efterfrågan på kommunal vuxenutbildning väntas öka, vilket påverkar kompetensbehovet. Den lärarbrist som varit påtaglig på nationell nivå i flera år, har hittills inte drabbat nämndens verksamhet i någon kritisk omfattning. I linje med Skolverkets nationella lärarprognos 2024 – 2038 är kompetensförsörjning fortsatt balanserad vad gäller ämneslärare, men alltmer kritisk för yrkeslärare.

För rektorer och biträdande rektorer har kompetensförsörjningen blivit mer utmanande. För att klara chefsförsörjningen framåt behöver nämndens verksamhet, i större utsträckning än idag, arbeta proaktivt med att identifiera och tillvarata medarbetare med intresse och potential för skolledaruppdrag. För befintliga skolledare krävs kontinuerlig kompetensutveckling som stärker den formella kompetensen inom relevanta områden, baserat på verksamhetens behov och förutsättningar i uppdraget.

Nämndens kompetensgapanalys omfattar yrkeskategorierna ämneslärare, yrkeslärare, rektor samt biträdande rektor. De yrkeskategorier som inkluderats i kompetensanalysen bedöms ha stor betydelse för att nämnden ska lyckas med sitt uppdrag; att alla elever når målen för sin utbildning och ges goda förutsättningar för att bli självförsörjande. Gapanalysen visar ett fortsatt stort estimerat rekryteringsbehov för nämndens verksamheter.



I riskanalysen för nämndens verksamhet har det bedömts få allvarliga konsekvenser för verksamhet och måluppfyllelse om yrkeskategorierna ämneslärare, yrkeslärare och rektor inte kan rekryteras i enlighet med verksamhetens kompetensbehov.

Yrkeskategorin biträdande rektor har inte samma ansvar som rektor enligt skollagen och det prognosticerade kompetensgapet har därför bedömts som mindre allvarligt.

En god kompetensförsörjning förutsätter ett långsiktigt arbete inom flera områden som samlat bidrar till nämndens utveckling och måluppfyllelse. Nämndens kompetensförsörjningsplan innefattar följande prioriterade områden och aktiviteter som syftar till att främja kompetensförsörjningen i nämndens verksamheter:

- Yrkeslärarsatsningar
- Friskfaktorer
- Trygghet och säkerhet
- Chefers förutsättningar
- Kompetens- och evidensbaserad rekrytering

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag och kräver många olika insatser på kort och lång sikt. Arbetssättet behöver vara agilt, formbart och lyhört för sin omvärld, vilket innebär att aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen kan komma att anpassas under planperioden.

Ansvariga

Elena Zukauskaitė Avdelningschef

Anneli Schwartz Förvaltningschef