



Datum

2018-11-26

Vår referens

Jonas Holmqvist

HR-konsult

jonas.holmqvist@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Kompetensgap och kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och socialförvaltningen ASN-2018-18871

Sammanfattning

Kommunstyrelsens arbetsutskott har gett nämnderna i uppdrag att senast 181231 redovisa kompetensgap, kompetensmål och kompetensförsörjningsplaner. Syftet är att få en samlad bild av kompetensen både på kort- och på lång sikt för att möta kompetensutmaningar och Malmöbornas behov.

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och socialnämnden 2019–2023.
2. Arbetsmarknads- och socialnämnden överlämnar kompetensförsörjningsplanen till kommunstyrelsen.
3. Arbetsmarknads- och socialnämnden uppdrar åt arbetsmarknads- och socialförvaltningen att fortsätta arbetet med kompetensförsörjning utifrån kompetensförsörjningsplanen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse AU 181206 Kompetensförsörjningsplan 2019–2023
- Sammanställning av kompetensgap Barn och unga
- Sammanställning av kompetensgap Ekonomiskt bistånd
- Sammanställning av kompetensgap Sektionschefer
- Sammanställning av kompetensgap Vuxna
- Kompetensförsörjningsplan ASF 2019-2023

Beslutsplanering

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2018-12-06

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2018-12-19

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Den 27 januari 2016 beslutade kommunstyrelsens arbetsgivarutskott att införa ett kommun-gemensamt arbetssätt med kompetensförsörjning. Det gemensamma arbetssättet är ett lednings-

system för att arbeta på ett strukturerat och systematiskt sätt med gemensamma åtgärder och prioriteringar och möjliggöra en långsiktig kompetensförsörjningsstrategi för Malmö stad.

Nämnderna ska årligen utifrån processen analysera och jämföra verksamheternas kompetensbehov med tillgänglig kompetens. Analyserna görs både kvantitativt och kvalitativt.

Kompetensgapsanalys har genomförts för samtliga socialsekreterarkategorier, socialpedagoger med likvärdigt uppdrag som socialsekreterare samt för sektionschefer. Analyserna har genomförts av sektionschefer och enhetschefer. Respektive fokusområde har genomfört en workshop kring vilka aktiviteter som behöver vidtas för att minska kompetensgapet samt för att förvaltningen ska uppnå de övergripande kompetensmålen.

I kompetensförsörjningsplanen presenteras utvärdering av kompetensförsörjningsmål 2017–2019, kompetensgap och kompetensmål på kort (2020) respektive lång sikt (2023), risk- och konsekvensanalys samt aktivitetsplan för 2019.

Ansvariga

Annika Andersson HR-chef

Britt-Marie Pettersson Förvaltningschef