



Datum

2019-01-04

Vår referens

Jonas Holmqvist

HR-konsult

jonas.holmqvist@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Granskning av arbetsmarknads- och socialförvaltningens kompetensförsörjning 2018 ASN-2018-20791

Sammanfattning

KPMG har på uppdrag av Malmö stadsrevision granskat nämndens kompetensförsörjningsarbete. Syftet varit att bedöma om arbetsmarknads- och socialnämnden bedriver ändamålsenlig kompetensförsörjning utifrån mål och riktlinjer, samt säkerställer att det finns en tillräcklig styrning och kontroll avseende kompetensförsörjningsarbetet.

Arbetsmarknads- och socialnämnden bedöms i huvudsak bedriva en ändamålsenlig kompetensförsörjning utifrån mål och riktlinjer. Vidare bedöms nämnden i huvudsak säkerställa att det finns en tillräcklig styrning och kontroll avseende kompetensförsörjningsarbetet.

För att öka måluppfyllelsen kopplat till kompetensförsörjningsmålen kommer förvaltningen att genomföra insatser för att säkerställa och förbättra implementering och uppföljning av kompetensförsörjningsplanen. I samband med kommande kompetensgapanalys kommer även riskanalysen att utvecklas och ekonomisk konsekvensanalys genomföras vid behov.

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner yttrandet avseende granskning av arbetsmarknads- och socialförvaltningens kompetensförsörjning 2018.
2. Arbetsmarknads- och socialnämnden skickar yttrandet till revisorskollegiet.

Beslutsunderlag

- Begäran om yttrande från stadsrevisionen avseende granskning av arbetsmarknads- och socialförvaltningens kompetensförsörjning 2018
- Granskning av Malmö stads kompetensförsörjning 2018
- G-Tjänsteskrivelse ASN 190130 Granskning av arbetsmarknads- och socialförvaltningens kompetensförsörjning 2018
- Yttrande - Granskning av arbetsmarknads- och socialförvaltningens kompetensförsörjning 2018

Beslutsplanering

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2019-01-17

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2019-01-30

Beslutet skickas till

Revisorskollegiet

Ärendet

Bakgrund

Kompetensförsörjning är en strategiskt viktig fråga för Malmö stad. Att Malmö stad har medarbetare med rätt kompetens på både kort och lång sikt är avgörande för hur väl staden fungerar och når sina mål.

Rekryteringsbehovet för flera yrkesgrupper inom vård- och omsorgsverksamheten samt individ- och familjeomsorgsverksamheten är stort, såväl i Malmö som nationellt.

I Malmö stads budget 2018 framgår av kommunfullmäktigemål 9 *En stad med bra arbetsvillkor*, att ”Malmö stad ska vara en jämställd och diskrimineringsfri arbetsgivare där tillsvidareanställning och heltid ska vara norm. Med hög kompetens, bra arbetsvillkor för medarbetarna, och ett gott ledarskap som tas tillvara i en lärande organisation, skapar vi kvalitet i Malmö stads verksamheter.”

Malmö stad har en gemensam process för kompetensförsörjning. Processen ska hjälpa till att leda och styra organisationen i kompetensförsörjning och synkas med organisationens verksamhetsplanering och målarbete.

KPMG har på uppdrag av Malmö stadsrevision granskat kompetensförsörjningsarbetet. Syftet med granskningen har varit att kartlägga och bedöma om kommunstyrelsens övergripande roll inom kompetensförsörjningsarbetet bedrivs ändamålsenligt utifrån tilldelat ansvar och kommunfullmäktiges mål. Vidare har syftet varit att bedöma om kommunstyrelsen, hälsa, vård- och omsorgsnämnden, funktionsstödsnämnden och arbetsmarknads- och socialnämnden bedriver ändamålsenlig kompetensförsörjning utifrån mål och riktlinjer, samt säkerställer att det finns en tillräcklig styrning och kontroll avseende kompetensförsörjningsarbetet.

Arbetsmarknads- och socialnämnden bedöms i huvudsak bedriva en ändamålsenlig kompetensförsörjning utifrån mål och riktlinjer. Vidare bedöms nämnden i huvudsak säkerställa att det finns en tillräcklig styrning och kontroll avseende kompetensförsörjningsarbetet.

KPMG:s rekommendation:

Kommunstyrelsen och samtliga granskade nämnder bör säkerställa att åtgärder vidtas för att öka måluppfyllelsen kopplat till målområde 9 och målen i respektive nämnds kompetensförsörjningsplan.

Förvaltningens övervägande

För att öka måluppfyllelsen kopplat till kompetensförsörjningsmålen kommer insatser att göras för att förbättra och säkerställa implementering och uppföljning av arbetsmarknads- och socialnämndens kompetensförsörjningsplan 2019:

- Kompetensgapet och aktivitetsplanen kommer att återkopplas inom respektive fokusområde. Dialog förs kring de aktiviteter som berör fokusområdet.
- Enhetscheferna ansvarar för att föra vidare informationen om kompetensgap och

- aktivitetsplan till sektionscheferna.
- Förvaltningens avdelningar kopplar de aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen som de berörs av till åtagandet för kompetensförsörjning i mål 9 i nämndsbudgeten. Vid behov konkretiseras aktiviteter ytterligare på respektive avdelning.
 - Uppföljning av aktiviteterna görs på respektive avdelning i samband med delårsrapport 2 och årsanalys. Inför rapportering förs dialog kring aktivitetsplanen i respektive fokusområde där syftet är att göra en lägesavstämning, dela med sig av erfarenheter samt identifiera behov av ytterligare utveckling, förändring och/eller stöd. HR-konsulter deltar, sammanfattar och dokumenterar dialogen.

För att säkerställa hög kompetens och kunskap hos nämndens medarbetare kommer behovet av att hitta arbetsformer för att samordna kompetensutvecklingsinsatser för erfarna medarbetare, dels inom fokusområdena och avdelningarna men även övergripande i förvaltningen.

Detta är en av aktiviteterna i nämndens kompetensförsörjningsplan 2019–2023 och ansvariga för genomförandet är förvaltningsledningen, HR-avdelningen samt strategiska avdelningen.

KPMG:s rekommendation

Kommunstyrelsen och samtliga granskade nämnder bör stärka arbetet med kompetensförsörjningsplanerna och gapanalyserna vad avser mer utvecklade riskanalyser samt särskilt tydliggöra åtgärder för att minska identifierade kompetensgap.

Ekonomisk konsekvenskalkyl/prognos kopplat till planen saknas.

Förvaltningens överväganden

I samband med kommande gapanalys kommer riskanalys av kompetensgap att utvecklas ytterligare. Detta för att kunna göra en djupare analys av riskerna.

Vid behov kommer även en ekonomisk konsekvensanalys kopplat till kompetensförsörjningsplanen att göras. För att göra en sådan analys kommer stöd att tas av förvaltningens processgrupp för kompetensförsörjning samt från förvaltningens ekonomiavdelning.

Ansvariga

Annika Andersson HR-chef

Britt-Marie Pettersson Förvaltningschef