



Datum

2019-11-29

Vår referens

Annika Andersson

HR-chef

Annika.S.Andersson@malmo.se

## **Tjänsteskrivelse**

### **Kompetensgap och kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och socialförvaltningen ASN-2019-17596**

#### **Sammanfattning**

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete.

Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att nämnderna årligen analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten.

I denna rapport redovisas nämndens samlade resultat. Syftet med sammanställningen är att beskriva nämndens prognostiserade kompetensgap, identifierade risker utifrån kompetensgap och förflyttningar som gjorts samt vilka åtgärder nämnden övergripande ska vidta.

#### **Förslag till beslut**

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner rapporten med kompetensförsörjningsplan för arbetsmarknads- och socialnämnden.
2. Arbetsmarknads- och socialnämnden överlämnar rapporten till kommunstyrelsen.
3. Arbetsmarknads- och socialnämnden uppdrar åt arbetsmarknads- och socialförvaltningen att fortsätta arbetet med kompetensförsörjning utifrån åtgärderna i rapporten.

#### **Beslutsunderlag**

- G-Tjänsteskrivelse ASN 19-12-18 Kompetensförsörjningsrapport ASN
- Kompetensförsörjning rapport 2019

#### **Beslutsplanering**

ASN presidieberedning 2019-12-04

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2019-12-12

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2019-12-18

#### **Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

**Ärendet**

I årets kompetensanalys, inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen, har det gjorts en mindre revidering av tidigare kompetenskartläggningen. Det innebär att cheferna som gjort kompetenskartläggningen har utgått ifrån 2018 års kartläggning av tillgänglig kompetens och endast justerat prognosen av kompetensbehov på två- respektive fem års sikt samt följt upp och reviderat aktivitetsplanen.

Då kompetenskartläggningen av tillgänglig kompetens inte har reviderats fullt ut, går det inte att se vilka kompetensförflyttningar som har gjorts sedan 2018 års kartläggning. Revideringen av kompetensbehoven har dock resulterat i att kompetensgapen har förändrats.

De kvantitativa kompetensgapen har minskat inom samtliga yrkesgrupper och motsvarar enbart personalbehov utifrån befolkningsprognosen. Även de kvalitativa kompetensgapen, och därmed behoven av att förflytta kompetens till högre kompetensnivåer har förändrats.

För samtliga yrkeskategorier har kompetensgapet på mycket hög nivå minskat även om kompetensgap på de högre kompetensnivåerna kvarstår. Det kvalitativa kompetensgapet är som störst inom yrkeskategorin socialsekreterare myndighet barn och unga men även inom kategorierna socialsekreterare ekonomiskt bistånd, socialsekreterare myndighet vuxna och sektionschefer finns kompetensgap inom de högre kompetensnivåerna.

Mindre kompetensgap finns hos socialsekreterare stöd och råd, familjehem och samtal och behandling.

För att fortsätta minska kompetensgapen finns behov av att arbeta aktivt med att attrahera, rekrytera och behålla erfarna och kompetenta socialsekreterare och chefer.

I aktivitetsplanen anges olika aktiviteter som bedöms aktuella för att på olika sätt minska kompetensgapen och göra förvaltningen till en mer attraktiv arbetsgivare för såväl befintliga som potentiella medarbetare.

**Ansvariga**

Annika Andersson, HR-chef