

Rapport - Kompetensförsörjning

Arbetsmarknads- och socialnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattning	4
Kompetensgap.....	5
Kompetensmål	9
Risikanalys	12
Aktivitetsplan.....	14
Sektionschef.....	14
Samtliga socialsekreterare	14
Samtliga yrkeskategorier	16

Inledning

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. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Analysen görs både kvantitativt, d.v.s. hur många inom en yrkesgrupp och kvalitativt d.v.s. vilken nivå på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas kompetensmål, riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet.

Kompetensförsörjningsplanerna innehåller åtgärder inom områdena, attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/motivera och avveckla. 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 nämnderna övergripande ska vidta. Den gemensamma bilden över nämndens utmaningar och planer underlättar och stödjer inför samarbete, prioriteringar, kommunikation och ger underlag till beslut och samverkan.

Sammanfattning

I årets kompetensanalys, inom Arbetsmarknads- och socialförvaltningen, har det gjorts en lättversion av 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. Anledningen till att det i år inte gjorts en fullständig kompetenskartläggning beror på att inga större förändringar bedöms ha skett av den tillgängliga kompetensen sedan föregående års kartläggning.

Då kompetenskartläggningen av tillgänglig kompetens inte har reviderats går det inte att se vilka kompetensförflyttningar som har gjorts sedan 2018 års kartläggning. Dock har en revidering av kompetensbehoven 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 minska kompetensgapen finns behov av att arbeta 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.

Kompetensgap

Kompetensgap avser ett prognostiserat ökat eller minskat behov av eller tillgång på kompetens numerärt eller kvalitetsmässigt. Kompetensgapen är generellt baserade på verksamhetens behov av kompetens utifrån en prognostiserad befolkningsökning som årligen tas fram i personalframskrivningen. Utöver detta tar analysen utgångspunkt i uppdrag och mål för respektive nämnd. Kompetensgapen är endast baserade på behov av kompetensförändring i verksamheten och inte hur många som behöver rekryteras för att fylla kompetensgapen. Personalomsättningen tillsammans med andra parametrar som till exempel sjukfrånvaro, pensionsavgångar och tjänstledighet påverkar rekryteringsbehovet. Analys av rekryteringsbehovet ingår som ett underlag i arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsplan.

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
Sektionschef 2 år	9	5	-14	-4	-4
Sektionschef 5 år	8	4	-16	-5	-9
<p>Kommentar Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna: Viss: 7% God: 28% Hög: 50% Mycket hög: 15%</p> <p>Det kvantitativa behovet påverkas bland annat av det kvantitativa behovet av socialsekreterare. I dagsläget bedöms behovet vara att bibehålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%)</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Kompetensgapet på mycket hög nivå har minskat medan gapet på hög nivå i stort sett är detsamma som föregående år.</p> <p>Förändring av kompetensgap på 5 års sikt jämfört med föregående år: Behovet av kvantitativ ökning har minskat. Även kompetensgapet på hög- och mycket hög nivå har minskat.</p>					
Socialsekreterare ekonomiskt bistånd 2 år	32	-56	21	-4	-7
Socialsekreterare ekonomiskt bistånd 5 år	25	-61	18	-6	-24
<p>Kommentar Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna: Viss: 15% God: 50% Hög: 20% Mycket hög: 15%</p> <p>Det kvantitativa behovet är svårt att bedöma och olika samhällsfaktorer, så som eventuell lågkonjunktur, förändringar inom arbetsförmedlingen, digitalisering osv, kan komma att påverka behovet av personal. I dagsläget bedöms behovet vara att bibehålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%)</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 respektive 5 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Kompetensgapet på god nivå har ökat markant samtidigt som gapet på hög nivå har försvunnit och ersatts av ett överskott. Gapet på mycket hög nivå har minskat.</p>					
Socialsekreterare familjehem 2 år	-1	9	-4	-5	-1

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
Socialekreterare familjehem 5 år	-1	8	-5	-5	-3
<p>Kommentar</p> <p>Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna:</p> <p>Viss: 7% God: 24% Hög: 41% Mycket hög: 28%</p> <p>Det kvantitativa behovet framöver är svårt att bedöma och olika samhällsfaktorer kan komma att påverka behovet av personal. Malmö är en stad med stora utmaningar vilket även påverkar behovet av stöd till barn. Fokus på det förebyggande arbetet med tidigare insatser kan dessutom påverka det kvantitativa behovet av personal inom olika yrkesgrupper. I dagsläget bedöms behovet vara att behålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%).</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Även kompetensgapet på hög nivå har minskat medan gapet på mycket hög nivå är detsamma som föregående år.</p> <p>Förändring av kompetensgap på 5 års sikt jämfört med föregående år: Behovet av kvantitativ ökning har minskat. Även kompetensgapet på hög- och mycket hög nivå har minskat.</p>					
Socialekreterare myndighet barn och unga 2 år	62	2	-58	-14	-8
Socialekreterare myndighet barn och unga 5 år	61	-2	-63	-16	-20
<p>Kommentar</p> <p>Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna:</p> <p>Viss:10% God: 30% Hög: 40% Mycket hög: 20%</p> <p>Det kvantitativa behovet framöver är svårt att bedöma och olika samhällsfaktorer kan komma att påverka behovet av personal. Malmö är en stad med stora utmaningar vilket även påverkar behovet av stöd till barn. Fokus på det förebyggande arbetet med tidigare insatser kan dessutom påverka det kvantitativa behovet av personal inom olika yrkesgrupper. I dagsläget bedöms behovet vara att behålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%).</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Kompetensgapet på god nivå har försvunnit medan gapet på hög nivå har ökat. Gapet på mycket hög nivå har minskat medan överskottet på viss nivå har ökat.</p> <p>Förändring av kompetensgap på 5 års sikt jämfört med föregående år: Behovet av kvantitativ ökning har minskat. Det har uppstått ett mindre kompetensgap på god nivå medan gapet på hög- och mycket hög nivå har minskat. Överskottet på viss nivå har ökat.</p>					
Socialekreterare samtal och behandling 2 år	3	-3	-7	4	-3
Socialekreterare samtal och behandling 5 år	2	-4	-9	3	-8
<p>Kommentar</p> <p>Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna:</p> <p>Viss: 7% God: 27%</p>					

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
<p>Hög: 46% Mycket hög: 20%</p> <p>Det kvantitativa behovet framöver är svårt att bedöma och olika samhällsfaktorer kan komma att påverka behovet av personal. Malmö är en stad med stora utmaningar vilket även påverkar behovet av stöd till barn. Fokus på det förebyggande arbetet med tidigare insatser kan dessutom påverka det kvantitativa behovet av personal inom olika yrkesgrupper. I dagsläget bedöms behovet vara att behålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%).</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Kompetensgapet på god- och hög nivå har minskat samtidigt som gapet på mycket hög nivå har försvunnit och ersatts av ett mindre överskott.</p> <p>Förändring av kompetensgap på 5 års sikt jämfört med föregående år: Behovet av kvantitativ ökning har minskat. Det finns ett fortsatt kompetensgap på god- och hög nivå även om gapet på hög nivå har minskat. Gapet på mycket hög nivå har försvunnit och ersatts av ett mindre överskott.</p>					
Socialekreterare stöd och råd barn och unga 2 år	5	1	-5	-3	-2
Socialekreterare stöd och råd barn och unga 5 år	5	1	-6	-4	-4
<p>Kommentar</p> <p>Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna:</p> <p>Viss: 7% God: 32% Hög: 39% Mycket hög: 22%</p> <p>Det kvantitativa behovet framöver är svårt att bedöma och olika samhällsfaktorer kan komma att påverka behovet av personal. Malmö är en stad med stora utmaningar vilket även påverkar behovet av stöd till barn. Fokus på det förebyggande arbetet med tidigare insatser kan dessutom påverka det kvantitativa behovet av personal inom olika yrkesgrupper. I dagsläget bedöms behovet vara att behålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%).</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Även kompetensgapet på god-, hög- och mycket hög nivå har minskat.</p> <p>Förändring av kompetensgap på 5 års sikt jämfört med föregående år: Behovet av kvantitativ ökning har minskat. Även kompetensgapet på hög- och mycket hög nivå har minskat medan gapet på god nivå har försvunnit.</p>					
Socialekreterare myndighet vuxna 2 år	0	28	-34	3	-3
Socialekreterare myndighet vuxna 5 år	-1	26	-36	2	-9
<p>Kommentar</p> <p>Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna:</p> <p>Viss: 10% God: 30% Hög: 50% Mycket hög: 10%</p> <p>Det kvantitativa behovet framöver är svårt att bedöma och olika samhällsfaktorer kan komma att påverka behovet av personal. I dagsläget bedöms behovet vara att behålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%).</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 respektive 5 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Kompetensgapet på hög nivå har ökat samtidigt som gapet på mycket hög nivå har försvunnit och ersatts av ett mindre överskott.</p>					

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
Socialsekreterare stöd och råd vuxna 2 år	0	3	-3	-1	-1
Socialsekreterare stöd och råd vuxna 5 år	0	2	-3	-1	-2
<p>Kommentar</p> <p>Bedömt behov av fördelning mellan kompetensnivåerna:</p> <p>Viss: 10% God: 40% Hög: 40% Mycket hög: 10%</p> <p>Det kvantitativa behovet är svårt att bedöma och olika faktorer, så som organisatorisk förändring som att gå från externa till interna boendelösningar, kan komma att påverka behovet av personal. I dagsläget bedöms behovet vara att behålla bemanningen, dock uppräknat utifrån befolkningsprognos (kort sikt: 2,6% och lång sikt: 6,7%).</p> <p>Förändring av kompetensgap på 2 respektive 5 års sikt jämfört med föregående år: Årets revidering innebär att behovet av kvantitativ ökning har minskat. Även kompetensgapet på hög- och mycket hög nivå har minskat.</p>					

Kommentar kompetensgap

Det kvantitativa gapet har efter årets justering av kompetensbehov minskat inom samtliga yrkeskategorier. För majoriteten av yrkeskategorierna har kompetensgapet på mycket hög nivå minskat även om kompetensgapet på de högre kompetensnivåerna kvarstår. Förändringarna av kompetensgapen beror på en omvärdering av kompetensbehoven kopplat till kompetensdefinitionerna för de olika nivåerna.

Det kvantitativa kompetensbehovet är inom samtliga kategorier svårt att bedöma då olika organisatoriska och samhällsliga faktorer kan komma att påverka behovet av personal. I dagsläget bedöms behovet vara att bibehålla nuvarande bemanning dock uppräknat utifrån befolkningsprognosen.

Det kvalitativa kompetensgapet är som störst inom kategorin socialsekreterare myndighet barn och unga där behov finns att förflytta kompetens från viss nivå till hög- och mycket hög nivå. Även för socialsekreterare ekonomiskt bistånd och socialsekreterare myndighet vuxna finns kompetensgap på god- respektive hög nivå. Mindre kompetensgap finns hos socialsekreterare stöd och råd, familjehem och samtal och behandling.

För sektionschefer finns ett kompetensgap på hög- och mycket hög nivå.

Det bör tas i beaktande att förste socialsekreterare ingår i 2018 års kompetenskartläggning av tillgänglig kompetens men i årets prognostisering av kompetensbehov har förste socialsekreterare inte räknats in. Målsättningen är att i nästa års kartläggning av tillgänglig kompetens lyfta ur förste socialsekreterare, så att den blir en egen yrkeskategori, vilket troligtvis kommer att påverka tillgänglig kompetens på de högre nivåerna och därmed även påverka kompetensgapet.

Kompetensmål

Yrkeskategori	GAP - Total	Kvantitativt mål
Sektionschef 2 år	-4	4
Sektionschef 5 år	-	9
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 7% God: 28% Hög: 50% Mycket hög: 15%</p> <p>Det innebär att förflyttningar behöver göras från viss- och god nivå till hög- och mycket hög nivå.</p>		
Socialsekreterare ekonomiskt bistånd 2 år	-7	7
Socialsekreterare ekonomiskt bistånd 5 år	-24	24
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 15% God: 50% Hög: 20% Mycket hög: 15%</p> <p>Det innebär att förflyttningar främst behöver göras från viss nivå till god nivå samt en viss förflyttning till mycket hög nivå.</p>		
Socialsekreterare familjehem 2 år	-1	1
Socialsekreterare familjehem 5 år	-3	3
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 7% God: 24% Hög: 41% Mycket hög: 28%</p> <p>Det innebär att förflyttningar behöver göras från god nivå till hög- och mycket hög nivå.</p>		
Socialsekreterare myndighet barn och unga 2 år	-8	8
Socialsekreterare myndighet barn och unga 5 år	-20	20
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 10% God: 30% Hög: 40% Mycket hög: 20%</p> <p>Det innebär att förflyttningar behöver göras från viss nivå till god- och hög nivå.</p>		





























Yrkeskategori	GAP - Total	Kvantitativt mål
Socialsekreterare samtal och behandling 2 år	-3	3
Socialsekreterare samtal och behandling 5 år	-8	8
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 7% God: 27% Hög: 46% Mycket hög: 20%</p> <p>Det innebär att förflyttningar behöver göras från viss nivå till god- och hög nivå.</p>		
Socialsekreterare stöd och råd barn och unga 2 år	-2	2
Socialsekreterare stöd och råd barn och unga 5 år	-4	4
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 7% God: 32% Hög: 39% Mycket hög: 22%</p> <p>Det innebär att vissa förflyttningar behöver göras från viss- och god nivå till hög- och mycket hög nivå.</p>		
Socialsekreterare myndighet vuxna 2 år	-3	3
Socialsekreterare myndighet vuxna 5 år	-9	9
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 10% God: 30% Hög: 50% Mycket hög: 10%</p> <p>Det innebär att förflyttningar behöver göras från god nivå till hög nivå.</p>		
Socialsekreterare stöd och råd vuxna 2 år	-1	1
Socialsekreterare stöd och råd vuxna 5 år	-2	2
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Kvantitativt mål motsvarar personalbehov utifrån befolkningsprognos. Kvalitativt mål är att fördelningen av kompetensnivåerna ska vara följande: Viss: 10% God: 40% Hög: 40% Mycket hög: 10%</p> <p>Det innebär att vissa förflyttningar behöver göras från god nivå till hög- och mycket hög nivå.</p>		





Kommentar kompetensmål

Kompetensmålen handlar främst om att göra kvalitativa förflyttningar till högre kompetensnivåer. Störst behov av kompetensförflyttning finns inom yrkeskategorierna socialsekreterare myndighet barn och unga, socialsekreterare ekonomiskt bistånd, socialsekreterare myndighet vuxna och sektionschefer. Behov av kompetensförflyttningar finns även i mindre omfattning inom yrkeskategorierna socialsekreterare stöd och råd, socialsekreterare familjehem samt socialsekreterare samtal och behandling.

De kvantitativa kompetensmålen motsvarar behov av utökning beräknad utifrån befolkningsprognosen.

Risicanalys

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
Sektionschef	 Mindre allvarlig	 Låg	 Mindre allvarlig	 Låg
<p>Kommentar till risk</p> <p>Kompetensgapet bedöms inte som allvarligt men hade eventuellt kunnat påverka kvalitén på verksamhetens service och tjänster till Malmöbon. Det finns även en risk att arbetsmiljön kan påverkas på ett negativt sätt, till exempel genom hög arbetsbelastning och en eventuellt ökad personalomsättning.</p> <p>Det finns en utmaning i att attrahera och rekrytera erfarna sektionschefer. För att attrahera och behålla sektionschefer är det viktigt att fortsätta arbetet med sektionschefer arbetsmiljö och förutsättningar i uppdraget.</p>				
Socialsekreterare ekonomiskt bistånd	 Mindre allvarlig	 Låg	 Mindre allvarlig	 Låg
<p>Kommentar till risk</p> <p>Kompetensgapet bedöms inte som allvarligt men hade eventuellt kunnat påverka kvalitén på verksamhetens service och tjänster till Malmöbon. Det finns även en viss risk att arbetsmiljön kan påverkas på ett negativt sätt, till exempel genom hög arbetsbelastning och en eventuellt ökad personalomsättning.</p> <p>Det finns en utmaning i att attrahera, rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd.</p>				
Socialsekreterare familjehem	 Mindre allvarlig	 Låg	 Mindre allvarlig	 Låg
<p>Kommentar till risk</p> <p>Kompetensgapet bedöms inte som allvarligt men hade eventuellt kunnat påverka kvalitén på verksamhetens service och tjänster till Malmöbon. Det finns även en viss risk att arbetsmiljön kan påverkas på ett negativt sätt, till exempel genom hög arbetsbelastning och en eventuellt ökad personalomsättning.</p>				
Socialsekreterare myndighet barn och unga	 Allvarlig	 Hög	 Allvarlig	 Hög
<p>Kommentar till risk</p> <p>Riskerna med gapet bedöms som allvarliga. Bedömningen grundar sig på att gruppen är stor, kompetenskraven är höga och det ställs höga känslomässiga krav. Vid hög arbetsbelastning för socialsekreterargruppen i kombination med ett kompetensgap på hög- och mycket hög nivå så bedöms det finnas en allvarlig risk för såväl arbetsmiljön som för verksamheten. Detta kan i sin tur påverka arbetsbelastningen och arbetsmiljön för sektionschefer och förste socialsekreterare.</p> <p>Det finns en utmaning i att attrahera, rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare inom myndighet barn och unga.</p>				
Socialsekreterare samtal och behandling	 Inte allvarlig	 Låg	 Inte allvarlig	 Låg
<p>Kommentar till risk</p> <p>Då gapet bedöms vara litet bedöms inte heller riskerna som allvarliga.</p>				
Socialsekreterare stöd och råd barn och unga	 Mindre allvarlig	 Låg	 Mindre allvarlig	 Låg
<p>Kommentar till risk</p> <p>Kompetensgapet bedöms inte som allvarligt men hade eventuellt kunnat påverka kvalitén på verksamhetens service och tjänster till Malmöbon. Det finns även en viss risk att arbetsmiljön kan påverkas på ett negativt sätt, till exempel genom hög arbetsbelastning och en eventuellt ökad personalomsättning.</p>				
Socialsekreterare myndighet vuxna	 Mindre allvarlig	 Låg	 Mindre allvarlig	 Låg
<p>Kommentar till risk</p> <p>Kompetensgapet bedöms inte som allvarligt men hade eventuellt kunnat påverka kvalitén på verksamhetens service och tjänster till Malmöbon. Det finns även en risk att arbetsmiljön kan påverkas på ett negativt sätt, till exempel</p>				

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
genom hög arbetsbelastning och en eventuellt ökad personalomsättning. Det finns en utmaning i att attrahera, rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare inom myndighet vuxna.				
Socialsekreterare stöd och råd vuxna	 Inte allvarlig	 Låg	 Inte allvarlig	 Låg
Kommentar till risk Då gapet bedöms vara litet bedöms riskerna inte vara allvarliga. Fokusområdets bedömning är att det är förhållandevis lätt att rekrytera den kompetens som behövs.				

Kommentar riskanalys

Riskerna bedöms allvarligast för socialsekreterare myndighet barn och unga grundat på kompetensgapets storlek, gruppens storlek samt höga krav i arbetet. Riskerna bedöms mindre allvarligt för socialsekreterare ekonomiskt bistånd, socialsekreterare myndighet vuxna, socialsekreterare familjehem, socialsekreterare stöd och råd barn och unga samt för sektionschefer. För yrkeskategorierna socialsekreterare samtal och behandling och socialsekreterare stöd och råd vuxna bedöms inte riskerna som allvarliga.

Det finns utmaningar i att attrahera, rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare inom myndighet barn och unga, myndighet vuxna samt ekonomiskt bistånd.

För sektionschefer finns också en viss risk kopplad till kompetensgapet. Utmaningarna för yrkesgruppen handlar främst om att attrahera och rekrytera erfarna chefer.

Arbetsmiljöarbetet är en viktig del i arbetet med att säkra kompetensen genom att vara en attraktiv arbetsgivare. Därför är det av stor vikt att arbetsmiljöarbetet kopplas samman med kompetensförsörjningsfrågan. Förvaltningens arbetsmiljöarbete pågår löpande och det finns en övergripande handlingsplan för arbetsmiljöarbetet som revideras årligen.

Aktivitetsplan

Följande aktiviteter har ingått i kompetensförsörjningsplanen som togs fram 2017 samt 2018 men ses nu som klara eller implementerade:

- Ett gemensamt introduktionsprogram för nya medarbetare i förvaltningen
- För att stärka det nära ledarskapet och förbättra arbetsmiljön för socialsekreterare respektive sektionschefer har satsningar gjorts för att minska storleken på personalgrupper där målet är 16 medarbetare per sektionschef
- IPL; ett ettårigt utvecklingsprogram med syfte att säkra den interna chefsförsörjningen och rusta medarbetare för ett eventuellt uppdrag som chef i förvaltningen
- En rekryteringsenhet som stöd för sektionschefer i rekrytering
- Uppdaterad löneprocess och lönekriterier som syftar till att förtydliga kopplingen mellan mål, prestation och lön
- Samordning kring medverkan vid karriärmässor och liknande
- Socialsekreterare erbjuds extern handledning och stöd samt utbildningar i tex MI
- Gemensam introduktion för förvaltningens chefer
- Grundliga behovsanalyser utifrån kompetensmålen samt övervägande om möjlighet till tillsvidareanställning
- Utveckla frågeunderlaget för chefsens avgångssamtal med medarbetare

Kompetensutvecklingsinsatser görs idag inom respektive fokusområde, exempelvis fördjupningsutbildning för erfarna socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd som handlar om att bryta långvarigt ekonomiskt biståndsmottagande, utbildning för förste socialsekreterare inom barn och unga samt kompetensutvecklingsinsats om våldsutsatta i missbruk inom fokusområde vuxna.

Chefer lyfter att det finns ett fortsatt behov av att samordna arbetet kring kompetensutvecklingsinsatser för erfarna medarbetare. Det finns ett framtaget förslag för hur inventering av kompetensutvecklingsinsatser kan kopplas samman med kompetensförsörjningsprocessen. Beslut kring hur samordnade kompetensutvecklingsinsatser ska planeras, organiseras och utföras kvarstår.

Ett annat behov som lyfts är möjlighet till internt och kollegialt lärande i organisationen t. ex. genom att skapa utrymme för seniora medarbetare att agera mentorer samt möjligheten att auskultera i olika verksamheter. Det finns ett behov av att konkretisera hur detta kan organiseras och möjliggöras i förvaltningen.

I årets revidering av aktivitetsplanen lyfts behovet av att arbeta med sektionschefsrollen och förutsättningar i uppdraget. Dock behövs det vidare dialog kring vilka konkreta aktiviteter som är relevanta kopplat till denna fråga vilket är något som behöver diskuteras inför nästa kompetensanalys.

I flera av de aktiviteter som finns med i årets aktivitetsplan behöver dialog ske med fackliga representanter samt med eventuella andra parter som kan bidra till utveckling i frågan.

Sektionschef

Aktivitet	Slutdatum
Erbjuda kompetensutvecklingsinsatser för erfarna sektionschefer.	2024-12-31
Aktivitetsbeskrivning Löpande dialog mellan förvaltningsledningen och HR-avdelningen kring behov av utvecklingsinsatser.	
Utförare HR-avdelningen	

Aktivitet	Slutdatum
Underlätta för chefer att förena föräldraskap med chefsroll.	2020-12-31
Aktivetsbeskrivning HR-avdelningen tillsammans med referensgrupp av chefer arbetar med att ta fram ett vägledande material att implementera i förvaltningen.	
Utförare Förvaltningsledningen och HR-avdelningen	

Samtliga socialsekreterare

Aktivitet	Slutdatum
Utveckla kontakt och samarbeten med högskolor och universitet för att dels marknadsföra och tydliggöra uppdraget inom socialtjänsten men också för att skapa möjlighet för samarbeten där befintliga medarbetare kan involveras.	2024-12-31
Aktivetsbeskrivning Fokusområde ekonomiskt bistånd bedömer att det finns ett behov av att utveckla samarbetet med högskolor och universitet genom dialog med rektorer och lärare kring hur skolorna och socialtjänsten ska kunna närma sig varandra. Fokusområdet ser även ett behov av att förmedla hur rollen som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd har förändrats. Fokusområde vuxna bedömer att det finns ett behov av att arbeta med möjlighet och motivation till att ta emot socionomkandidater, tex genom att sprida goda exempel inom fokusområdet. Fokusområde barn och unga bedömer att det finns ett behov av att utveckla samarbetet med högskolor och universitet genom bättre samordning och mer organiserad samverkan för att kunna dra mer nytta av varandra och marknadsföra myndighetsarbete på ett bättre sätt. Ett sätt kan vara att studenter får möjlighet att skriva sina uppsatser/examensarbeten inom verksamheten samt genom att anställa studenter på timanställning när verksamheten ser ett behov av skrivhjälp av oskrivna utredningar.	
Utförare Strategiska avdelningen och respektive fokusområde	
Översyn av grundkrav och uppdrag för socialsekreterare ekonomiskt bistånd, socialsekreterare stöd och råd samt socialsekreterare samtal och behandling.	2020-12-31
Aktivetsbeskrivning HR-avdelningen i dialog med verksamhetens chefer	
Utförare HR-avdelningen	
Utreda möjligheterna att i större utsträckning samrekrytera.	2020-12-31
Aktivetsbeskrivning Fokusområde ekonomiskt bistånd bedömer att det finns ett behov av att vidareutveckla arbetet med samrekrytering. Detta görs i dialog med rekryteringsenheten.	
Utförare HR-avdelningen/rekryteringsenheten	

Samtliga yrkeskategorier

Aktivitet	Slutdatum
Kartlägga varför medarbetare väljer att söka sig till- och avsluta sin nuvarande anställning i ASF	2020-12-31
Aktivetsbeskrivning HR-avdelningen skickar ut webenkät till nyanställda och till de som väljer att avsluta sin anställning. Resultatet analyseras helårsvis. Efter analys 2020 görs ett ställningstagande kring fortsatt behov av kartläggning.	
<p style="text-align: center;">Utförare HR-avdelningen</p>	
Attraktiva annonser och god kandidatupplevelse	2020-12-31
Aktivetsbeskrivning Utveckla arbetet med att skapa attraktiva annonser och en god kandidatupplevelse genom hela rekryteringsprocessen.	
<p style="text-align: center;">Utförare Rekryteringsenheten</p>	
Nylönesättning ska ske utifrån målbilden för önskad lönestruktur för yrkeskategorin	2024-12-31
Aktivetsbeskrivning Dialog mellan HR-avdelningen och rekryterande chef kring lönesättning utifrån önskad lönestruktur.	
<p style="text-align: center;">Utförare HR-avdelningen och rekryterande chef</p>	
I löneöversyn använda lön som verktyg för att motivera och behålla medarbetare inom ramen för hög respektive mycket hög kompetens genom en tydlig koppling mellan mål – prestation – lön.	2024-12-31
Aktivetsbeskrivning Dialog mellan HR-avdelningen och lönesättande chefer. Arbetet med att nå önskad lönestruktur i förvaltningen fortsätter.	
<p style="text-align: center;">Utförare HR-avdelningen och lönesättande chef</p>	