



Datum
2023-12-14
Vår referens
Christine Sellbjer
HR-konsult
christine.sellbjer@malmö.se

Tjänsteskrivelse

Kompetensförsörjningsrapport Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023 ASN-2023-17526

Sammanfattning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Det innebär att nämnderna vartannat år analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten.

Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap.

Kompetensgapet redovisas på två och fem 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 kompetensförsörjningsplan för att åtgärda kompetensgapet.

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 framöver.

Förslag till beslut

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

Beslutsunderlag

- Kompetensförsörjningsrapport 2023 - Arbetsmarknads- och socialnämnden
- G-Tjänsteskrivelse - Kompetensförsörjningsrapport Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023

Beslutsplanering

ASN beredning 2023-11-29

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2023-12-07

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023-12-20

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

HR-avdelningen

Ärendet

I årets gapanalys, inom Arbetsmarknads- och socialförvaltningen, har det till skillnad från 2021 gjorts en förenklad kompetenskartläggning då det redan finns en god och nyanserad bild av nämndens kompetensutmaningar.

Analyserna av gapen, på två och fem års sikt, har gjorts i dialogform med chefer inom respektive verksamhetsområde. I dialogen om behov och vilka faktorer som kan komma att påverka nämndens uppdrag framåt har cheferna utgått från 2021 års beräkningar och prognoser samt förväntad demografisk utveckling.

Det kompetensgap som prognostiserats har riskbedömts och aktiviteter har därefter tagits bort, reviderats och lagts till i den förvaltningsövergripande planen för kompetensförsörjning de kommande åren.

Resultatet av årets gapanalys visar att det både på två och fem års sikt finns ett kvantitativt gap bland samtliga analyserade yrkeskategorier. Gapet är som störst i yrkeskategorierna socialsekreterare myndighet barn och unga och socialsekreterare samtal och behandling/socialsekreterare stöd och rådgivning. För socialsekreterare myndighet familjehem ökar gapet. För de övriga yrkeskategorierna är gapet detsamma eller mindre än 2021.

Det finns också ett fortsatt kvalitativt kompetensgap på kort och lång sikt. Här är gapet som störst för socialsekreterare myndighet barn och unga, socialsekreterare myndighet ekonomiskt bistånd och socialsekreterare myndighet familjehem. För socialsekreterare myndighet familjehem och socialsekreterare myndighet ekonomiskt bistånd ökar det kvalitativa gapet i jämförelse med 2021.

Gapet kan bland annat kopplas till behovet av att utöka antalet tjänster till malmöbon, men handlar också till viss del om befolkningsutvecklingen. Att hitta rätt kompetens är en av välfärdens största utmaningar. Det innebär ett, i viss mån, mer utmanande rekryteringsläge än tidigare av såväl erfarna som tillräckligt kvalificerade medarbetare. En följd av det blir att det uppstår konkurrens om kvalificerad personal, både internt och externt.

Även om det kvantitativa gapet som finns i arbetsmarknads- och socialförvaltningen generellt är litet, har flera verksamheter fortfarande en relativt hög personalomsättning.

Yrkeserfarna medarbetare som lämnar förvaltningen innebär en risk för förlorad kompetens som kan påverka kvaliteten på verksamhetens service och tjänster till malmöbon negativt.

Utmaningen består därmed till största delen av att behålla och utveckla befintliga medarbetares kunskap och kompetens. men hade eventuellt kunnat påverka.

Ekonomiska konsekvenser

Kompetensbrist och hög personalomsättning kan medföra ökade ekonomiska kostnader i samband med rekrytering och i introduktion och kompetensutveckling av nya medarbetare.

Jämställdhetsperspektiv

Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv riskerar kompetensbrist i förvaltningen leda till negativa konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv då en övervägande del av medarbetarna är kvinnor.

Förvaltningen ser också en risk för att kompetensbrist inom förvaltningens verksamhet medför konsekvenser för de invånare förvaltningen är till för. Som exempel kan nämnas att fler ensamstående kvinnor än män är aktuella inom nämndens ansvarsområden t.ex. barn och familj samt ekonomiskt bistånd. Sämre kvalitet i det stöd som ges till malmöbon kan därför drabba kvinnor i större utsträckning än män.

Barnperspektivet

Förvaltningen ser en risk för att kompetensbrist inom förvaltningens verksamheter medför konsekvenser för barn utifrån flera aspekter. Det riskerar bland annat leda till sämre kvalitet i det stöd och den service som ges till barn och familjer.

Förvaltningen beaktar även ett barnperspektiv i arbetet för att förbättra medarbetarnas arbetsmiljö. Arbetet utgår från perspektivet att arbetslivet ska vara hållbart på så vis att det ska möjliggöra familjeliv, vilket är centralt utifrån ett barnperspektiv.

Sammantagen bedömning

För att minska kompetensgapet kommer förvaltningen fortsätta arbeta långsiktigt och strategiskt med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla erfarna och kompetenta medarbetare såväl som chefer.

Kompetensförsörjning och arbetsmiljö hänger ihop. För att säkerställa en god arbetsmiljö fortsätter förvaltningens systematiska och proaktiva arbetsmiljöarbete med trygga arbetsplatser och ett hållbart arbetsliv. Förvaltningens arbete med att skapa förutsättningar för ett kontinuerligt lärande under hela yrkeslivet är viktigt för att behålla och utveckla befintliga medarbetare.

Till grund för de aktiviteter som finns i planen ligger de nio strategier som SKR tagit fram för arbetsgivare för att klara kompetensförsörjningsutmaningen. Aktiviteterna syftar till att stärka nämndens långsiktiga arbete med kompetensförsörjning utifrån hela medarbetarens livscykel och göra förvaltningen till en mer attraktiv arbetsgivare för såväl befintliga som potentiella medarbetare

Ansvariga

HR-chef Karolina Larsson

Förvaltningschef Britt-Marie Pettersson