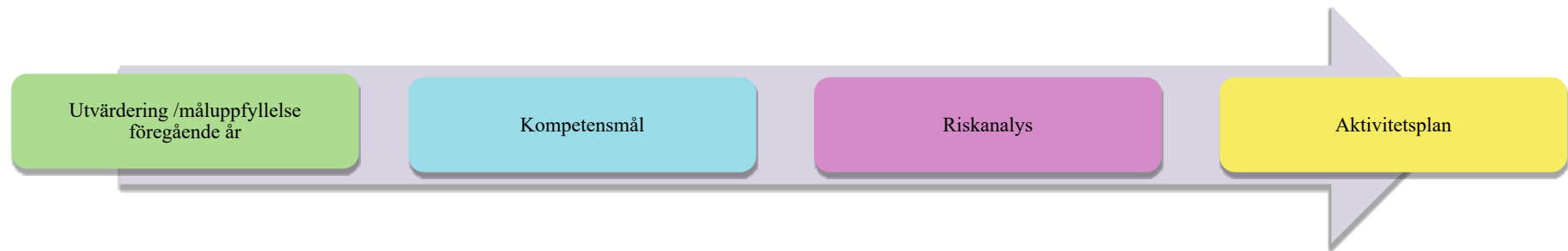


Mall för kompetensförsörjningsplan



I detta dokument redovisas följande på förvaltningsledningsnivå:

1. Utvärdering och måluppfyllelse av föregående år
2. Kompetensmål för kommande år
3. Riskanalys för kommande år
4. Aktivitetsplan för kommande år



1. Utvärdering/måluppfyllelse föregående år

Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
Fritidsassistent	Kvantitativt: Utöka från 80 till 88 fritidsassistenter.	
	Titeln ska bytas från fritidsassistent till fritidsledare.	Ej uppfyllt. Diskussion om titel pågår fortfarande.
	Alla ska ha kompetens som fritidsassistent, d.v.s. fritidsledarutbildning.	Samtliga medarbetare som rekryteras har folkhögskoleutbildning till fritidsledare eller annan tvåårig utbildning på högskola/universitet.
	Kompetensutveckla de som inte har fritidsledarutbildning.	Två ordinarie anställda kvar som har titeln fritidsledare och där arbetsgivaren ser över distansutbildning till fritidsledare, övriga har konverterats till fritidsassistent.
	Employer branding, genom att aktivt bearbeta studenterna på folkhögskolorna (som utbildar fritidsassistenter). Arbeta med praktikanter och timvikarier från dessa utbildningar.	Haft kontakt med folkhögskolorna i samband med två rekryteringar 2018 vilket gav bra utfall. Tar löpande in praktikanter och timvikarier från högskolorna.
	Employer branding, att aktivt uppvakta målgruppen bl.a. genom sociala medier.	Annonserat tjänster på Malmö stads facebookside. Majoriteten av alla fritidsgårdar har en egen Instagram-sida där de marknadsför sitt och gårdens arbete.

2. Kompetensmål per yrkeskategori

Utifrån förvaltningens gapanalys (Excel) ange kompetensmål på kort sikt (2 år) och på lång sikt (5 år).

Yrkeskategori	Kompetensmål	
Fritidsassistent	2018	Fritidsförvaltningen har i nuläget 73 fritidsassistenter. Behovet är 77 fritidsassistenter, d.v.s. 4 vakanser.
	2 år	(2019-2020): Budget ej fastställd.
	5 år	(2021-2026): Budget ej fastställd.

3. Riskanalys

I tabellen nedan redovisas de kompetensgap som innebär risker för verksamheten eller arbetsmiljön.

Risker för arbetsmiljön hanteras sedan vidare i arbetsmiljöarbetet medan risker med koppling till verksamhetens uppdrag och mål hanteras vidare i verksamhetsplanen. (Observera att riskanalyser alltid genomförs i verksamheten inför planerade förändringar enligt arbetsmiljöprocessen.)

Yrkeskategori	Innebär allvarlig risk för verksamheten	Innebär allvarlig risk för arbetsmiljön	Innebär annan risk för verksamheten	Innebär annan risk för arbetsmiljön
Fritidsassistent			X	X

Kommentarer/konsekvenser

Personalomsättningen har ökat sedan omorganisationen. Förändrade krav på öppettider har lett till ändrad bemanning och schema med ökat antal kvällar och helger, vilket kan få konsekvenser för medarbetarnas privata situation. Om fritidsförvaltningen inte klarar av bemanningen kan fritidsgårdarna inte erbjuda de öppettider som planerats. Tillfälliga lösningar med timvikarier och korttidsvikarier inverkar på verksamhetens kvalitet. Inte minst skapar det oro bland befintlig personal vars arbetsmiljö kan påverkas av både ökad arbetsbörda eller understimulans (p.g.a. att de inte kan arbeta med att locka ungdomar till gården), att de inte hinner skapa trygghet i gruppen och att hela tiden behöva introducera nya kollegor. Detta påverkar medarbetarnas motivation och risken ökar för att personalomsättningen ökar ytterligare. Det finns även en inverkan på fritidsassistenternas möjlighet att skapa relation till ungdomarna. Flera förvaltningar rekryterar samma yrkesgrupp till liknande tjänster, vilket gör att en negativ konkurrenssituation uppstår.

4. Upprätta aktivitetsplan utifrån kompetensmål och riskanalys

Här redovisas förvaltningens **fokusområde** för året, det vill säga det som förväntas att ge störst resultat samt sådant som ska lyftas till central kommunövergripande nivå för bla samverkansvinster.

Utgå från Kompetensförsörjningsstrategin;

- **vi ser varje medarbetare som en investering**
- **vi utvecklar våra arbetssätt**
- **vi satsar på innovativ samverkan**

samt beakta kompetensförsörjningssnurrans olika delar: attrahera, rekrytera, introducera, utveckla & motivera samt avsluta.

Yrkeskategori	Aktivitet	Tidsplan	Utförare	Kostnader för aktivitet och resurser	Uppföljning/utvärdering
Fritidsassistent	Hur attraherar vi folk hit? Employer branding <ul style="list-style-type: none">- Fortsätta arbeta mot, samt vidareutveckla vårt arbete mot, studenterna på folkhögskolorna (praktikanter, timavlönade, marknadsföra oss mot andraårseleverna).- Fortsätta att aktivt uppvakta målgruppen bl.a. genom sociala medier.- Fortsätta att medverka på mässor etc.- Göra en insats mot Arbetsförmedlingen och andra aktörer för rätt matchning av kompetens.- Marknadsföringskampanj 2019.	2019	Chefer, HR		2019-2020
	Rekrytering - hur hittar vi rätt kompetens? <ul style="list-style-type: none">- Förbättra annonsering (film, annonstext) samt utöka annonseringskanaler	2018-2019	Chefer, HR		2019
	Hur får vi våra medarbetare att stanna? Analys	2018-2019	Chefer, HR		2018-2019

	<ul style="list-style-type: none">- Analysera genomförda avgångssamtal för att se varför medarbetarna slutar samt medarbetarenkäten 2018 för att se vilka områden vi behöver förbättra. <p>Arbetsvillkor</p> <ul style="list-style-type: none">- Se över löneläget och göra ev. korrigeringar.- Se över bemanning <p>Skapa delaktighet</p> <ul style="list-style-type: none">- Förtydliga uppdraget och målkedjan <p>Närmsta chefen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Nära ledarskap, förtydliga kompetensutveckling, uppmärksamhet, information, dialog, känna individerna och gruppen.				
--	---	--	--	--	--