



Datum
2018-11-26
Vår referens
Alexandra Lundin
HR-konsult
alexandra.lundin@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Kompetensförsörjning 2018 **FRI-2018-3336**

Sammanfattning

I denna tjänsteskrivelse beskrivs förutsättningar och utmaningar för kompetensförsörjning av fritidsförvaltningens två yrkesgrupper där vi upplevt utmaning att rekrytera och behålla. Till ärendet finns bifogat en förteckning över kompetensbehov för de båda yrkesgrupperna. Fritidsförvaltningen har inte gjort någon fullständig GAP-analys för 2018.

Förslag till beslut

1. Fritidsnämnden godkänner nulägesbeskrivningen av förvaltningens kompetensförsörjningsbehov.
2. Fritidsnämnden skickar handlingarna vidare till kommunstyrelsen för fortsatt hantering.
3. Fritidsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att arbeta i enlighet med framtagna plan.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse fritidsnämnden 181213
- Kompetensförsörjningsplan 2018 - badvärdar
- Kompetensförsörjningsplan 2018 - fritidsassistenter

Beslutsplanering

Fritidsnämndens Arbetsutskott 2018-12-06
Fritidsnämnden 2018-12-13

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Kompetensförsörjning är den process i organisationen som fortlöpande ska säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på både kort och lång sikt. Kompetensförsörjning är en sammanfattande benämning på planering och åtgärder som syftar till att tillgodose behov av arbetskraft så väl kvantitativt som kvalitativt.

Malmö stads gemensamma process för kompetensförsörjning, som också är ett ledningssystem,

ska hjälpa till att leda och styra organisationen i kompetensförsörjningsarbetet och sammanvävas med organisationens verksamhetsplanering och målarbete. Förvaltningen har helt utgått från processbeskrivningens olika steg när nulägesbeskrivningen har gjorts. Förvaltningen har under 2018 valt att fokusera på två av våra största yrkesgrupper och där vi under det senaste året upplevt svårighet att rekrytera personal samt få befintliga medarbetare att stanna. Bifogat till detta dokument finns en förteckning över kompetensbehov för de båda yrkesgrupperna. Fritidsförvaltningen har inte gjort någon fullständig GAP-analys för 2018.

1.1 Syfte

Syftet med kompetensförsörjningen är att utifrån analys av befintlig kompetens tydliggöra kommande kompetensbehov och hur stor gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens mål på kort och lång sikt. Fritidsförvaltningen har 2018 valt att endast titta på en kompetensförsörjningsplan för kommande år.

2. Genomförande

2.1 Fritidsassistent

Förvaltningen har idag 73 stycken tillsvidareanställda fritidsassistenter varav 40 stycken är kvinnor och 33 stycken är män. Grundkraven för anställning som fritidsassistent är folkhögskoleutbildning till fritidsledare alternativt annan minst tvåårig utbildning på högskola/universitet. Grunduppdraget för samtliga medarbetare är detsamma. Sedan fritidsgårdsavdelningen kom till förvaltningen i samband med omorganisationen den 1 maj 2017 har förvaltningen upplevt hög personalomsättning där många medarbetare till följd av ändrade öppettider och ändrat uppdrag sagt upp sig och där förvaltningen haft svårt att fylla den mängd vakanser som uppstått, och med rätt utbildningsbakgrund. Detta har resulterat i att flera gårdar är underbemannade, vilket påverkar verksamhet, både befintlig och nyanställd personal samt gårdarnas besökare. Verksamheterna behöver ta in korttidsvikarier och timvikarier samt kan inte ha öppet enligt de mål som nämnden satt upp. Detta påverkar i sin tur befintliga medarbetares arbetsmiljö.

2.2 Badvärd

Förvaltningen har 49 stycken tillsvidareanställda badvärdar varav 24 stycken är kvinnor och 25 stycken är män. Kompetensnivån bland medarbetarna skiljer sig åt. Förvaltningen har dock inget behov av att alla medarbetare har hög kompetens inom sitt yrkesområde då de olika badanläggningarnas uppdrag ser olika ut. Samtliga badvärdar uppfyller dock den grundkompetens som krävs för att arbeta på sina respektive bad. Grundkraven för en anställning har förändrats över tid och fått revideras om, detta bland annat då badmästarutbildningarna lagts ner. För att utveckla verksamheten i syfte att få besökare att vilja återkomma, med ökat antal aktiviteter och attraktioner, kommer fokus framöver vara att fortsätta stärka och utveckla kompetensen hos medarbetarna på Hylliebadet.

3. Analys

3.1 Fritidsassistent

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensförsörjningsplanen för yrkesgruppen är svåra. Detta främst då personalomsättningen är hög till följd av omorganisationen och förändrat uppdrag och att förvaltningen inte lyckats tillsätta alla de

vakanta tjänster som under kort tid uppstått. Många gårdar är därför underbemannade vilket påverkar medarbetarnas arbetsmiljö och gårdarna behöver ta in både timvikarier och korttidsvikarier alternativt anpassa öppettiderna.

Förvaltningen har haft problem med att attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Detta dels på grund av att det utbildas för få fritidsledare i förhållande till hur många som slutat på kort tid men även för att många utbildade fritidsledare får jobb inom skolverksamheten där de erbjuds dagtidstjänstgöring samt högre lön. Framöver behöver verksamheterna arbeta mer med att attrahera rätt kompetens, analysera rekryteringsvägar samt arbeta med att förbättra befintliga medarbetares arbetsmiljö.

I arbetet med att attrahera rätt kompetens ingår arbete med att se över annonsering, att fortsätta uppvakta målgruppen via sociala medier samt besöka mässor för marknadsföring av fritidsgårdsverksamhet. Det finns även en upprättad kontakt med närliggande folkhögskolor både gällande praktikanter och timavlönade samt vid rekrytering i examenstider, men här behöver arbetet vidareutvecklas. I arbetet med att förbättra befintliga medarbetares arbetsmiljö ingår arbete som att analysera avgångssamtal och medarbetarenkät. I arbetet kring att förbättra befintliga medarbetares arbetsvillkor ingår även att se över löner och göra eventuella justeringar, bemanning samt att arbeta med ledarskap, delaktighet och kompetensutveckling.

Förvaltningen har i övrigt arbetat enligt tidigare uppsatta mål om att alla som anställs som fritidsassistenter ska ha folkhögskoleutbildning till fritidsledare alternativt tvåårig utbildning på högskola/universitet. Arbete har även gjorts och pågår med att konvertera fritidsledare till fritidsassistenter, där endast två ordinarie anställda fortfarande har titeln fritidsledare.

3.2 Badvärd

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensförsörjningsplanen för yrkesgruppen är goda. Med en stor omsättning på medarbetare (främst på grund av tjänstledigheter för studier och föräldradigheter) har det dock varit svårt för badenheten att rekrytera, behålla, stimulera och motivera befintliga medarbetare, vilket förvaltningen behöver fortsätta arbeta med. Förvaltningen har enligt tidigare uppsatta mål arbetat med och fokuserat på kompetenshöjande insatser och tydliga karriärvägar inom badenheten. Detta för att utveckla verksamheten, möta Malmöbornas behov, öka motivationen hos befintliga medarbetare samt som en konsekvens av att badmästarutbildningarna lagts ner.

För att utveckla verksamheten i syfte att få besökare att vilja återkomma, detta med ökat antal aktiviteter och attraktioner, behöver förvaltningen fortsätta stärka och utveckla medarbetarnas kompetens. Detta görs med en mängd olika interna utbildningar, instruktörsutbildningar av egen personal samt krav på att alla medarbetare ska kunna vara på flera avdelningar. Karriärvägar har skapats genom att införa en samordnarroll på Hylliebadet, med olika projektanställningar samt att vissa medarbetare fått prova på chefskap.

Vidare kommer förvaltningen att fortsätta arbeta med att attrahera, rekrytera rätt kompetens och medarbetare samt analysera rekryteringsvägar. I detta arbete ingår att se över annonsering, fortsätta uppvakta målgruppen via annonsering i sociala medier samt besöka mässor för marknadsföring av badverksamheten. Arbete pågår även med att se över och revidera kravprofilen. Ett arbete har gjorts där vi sett över vad som är nödvändigt och vad medarbetarna

kan få utbildning i när de väl anställts.

Den analys som genomförts påvisar möjliga risker att kompetensgapet påverkar verksamheten och arbetsmiljön. Det är därför av större vikt att berörda chefer i samverkan med HR arbetar aktivt för att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare för att verksamheten ska tillgodose Malmöbornas behov och för att skapa en bättre arbetsmiljö.

Ansvariga

Johan Hermansson Direktör