

Rapport - Kompetensförsörjning

Funktionsstödsnämnden

Innehållsförteckning

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Inledning | 3 |
| Sammanfattning | 4 |
| Kompetensgap | 5 |
| Kompetensmål | 7 |
| Risikanaly s | 10 |
| Aktivitetsplan | 13 |
| Arbetsterapeut | 13 |
| Biståndshandläggare | 13 |
| Biståndshandläggare | 13 |
| Personlig assistent HÖK | 14 |
| Personlig assistent HÖK | 14 |
| Sektionschef C | 14 |
| Sektionschef C | 15 |
| Sjuksköterska | 15 |
| Sjuksköterska | 15 |
| Stödassistent LSS | 15 |
| Stödassistent LSS | 15 |
| Stödpedagog LSS | 16 |
| Alla yrkeskategorier | 16 |

Bilagor

Bilaga 1: Kartläggning av kompetensgap-formulär_FSF_2019

Bilaga 2: Kompetensgap_fördelning i procent_FSF_2019

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 Funktionstödsförvaltningen har beslutats att följande yrkeskategorier omfattas i 2019 års kompetensförsörjningsplan:

- Arbetsterapeut
- Biståndshandläggare (ny yrkeskategori)
- Personlig assistent
- Sektionschef
- Sjuksköterska
- Stödassistent
- Stödpedagog

Under september och oktober 2019 genomfördes kompetensanalyser i verksamheterna på sektions- eller enhetsnivå för yrkesgrupperna. En eller två enhetschef/-er per yrkeskategori har därefter sammanställt kartläggningen av kompetensgapet i ett formulär per yrkeskategori. HR-konsult har därefter sammanställt samtliga yrkeskategoriers kartläggning av kompetensgapet i ett dokument även en kartläggning fördelad i procent per varje yrkeskategori har sammanställts, se bilaga 1 och bilaga 2.

Dialogmöte då vi gemensamt tittat på kompetensgapet, kompetensmål och riskanalyserna med sammanställande enhetschef/-er, HR-konsult och fackliga företrädare per yrkeskategori har ägt rum under oktober och november månad.

Arbetet har kommunicerats i såväl ledningsgrupp som förvaltningsråd.

Det kvantitativa gapet för de sju yrkeskategoriernas kompetensbehov har ökat inom samtliga yrkeskategorier utom för personliga assistenter HÖK som minskat sitt gap. Det kvalitativa kompetensgapet är störst inom kategorin arbetsterapeuter där behov finns att förflytta kompetens från viss till god och sjuksköterskor där behov finns att förflytta kompetens från viss och god till hög samt inom kategorin stödassistenter där behov finns att förflytta kompetens från viss och god till mycket hög.

Inom kategorin stödpedagoger finns behov att minska kompetens från god, genom att bibehålla hög kompetens och öka mycket hög kompetens.

Sannolikheten att gapet inte fylls för *verksamheten* visar på en medelrisk gällande yrkeskategorierna arbetsterapeuter på kort sikt och för personlig assistent, sektionschef och stödpedagog både på kort och lång sikt.

Sannolikheten att gapet inte fylls för *arbetsmiljön* visar på en medelrisk för yrkeskategorierna gällande stödpedagog på kort sikt och för personligassistent, sektionschef och sjuksköterska både på kort och lång sikt.

För att minska kompetensgapen finns olika behov av att arbeta med att attrahera, rekrytera och behålla. I aktivitetsplanen anges olika aktiviteter som bedöms aktuella för att på olika sätt minska kompetensgapen och göra Funktionstödsförvaltningen 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 |
|---|------------|-----------|----------|------------------|-------------|
| Arbetsterapeut 2 år | 2 | -4 | -1 | -3 | -6 |
| Arbetsterapeut 5 år | 1 | -3 | -4 | -5 | -11 |
| Biståndshandläggare 2 år | 1 | -5 | 4 | -5 | -5 |
| Kommentar Ny yrkeskategori 2019 | | | | | |
| Biståndshandläggare 5 år | 1 | -7 | 4 | -9 | -11 |
| Kommentar Ny yrkeskategori 2019 | | | | | |
| Personlig assistent HÖK 2 år | 0 | -7 | -11 | -6 | -24 |
| Kommentar Sammanlagt 300 till 350 anställda; av dessa är 126 månadsanställda, ca 100 timanställda HÖK och ca 100 timanställda PAN. Ev ändra upplägget nästa år. | | | | | |
| Personlig assistent HÖK 5 år | 0 | -7 | -9 | -8 | -24 |
| Sektionschef C 2 år | 6 | -5 | -3 | -6 | -8 |
| Kommentar Avser samtliga sektionschefer. | | | | | |
| Sektionschef C 5 år | 4 | -3 | -7 | -8 | -14 |
| Kommentar Avser samtliga sektionschefer. | | | | | |
| Sjuksköterska 2 år | 2 | 0 | -9 | -3 | -10 |
| Kommentar Kvällssjuksköterskor och "bemanningssjuksköterskor som täcker för vakanser" är medräknande. | | | | | |
| Sjuksköterska 5 år | 2 | 2 | -12 | -4 | -12 |
| Kommentar Kvällssjuksköterskor och "bemanningssjuksköterskor som täcker för vakanser" är medräknande. | | | | | |

| Yrkeskategori | GAP - Viss | GAP - God | GAP- Hög | GAP - Mycket hög | GAP - Total |
|---------------------------|------------|-----------|----------|------------------|-------------|
| Stödassistent LSS 2 år | 82 | 73 | -119 | -60 | -24 |
| Stödassistent LSS 5 år | 93 | 151 | -145 | -116 | -17 |
| Stödpedagog LSS 2 år | -12 | 0 | -26 | -30 | -68 |
| Stödpedagog LSS 5 år | 8 | 29 | -57 | -40 | -60 |

Kompetensmål





























| Yrkeskategori | GAP - Total | Kvantitativt mål |
|--|-------------|------------------|
| Arbetsterapeut 2 år | -6 | |
| <p>Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 6 arbetsterapeuter till år 2021.</p> <p>Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 27% år 2019 till 19% år 2021. Andelen medarbetare med god kompetens behöver <i>höjas</i> från 27% år 2019 till 32% år 2021. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>sänkas</i> marginellt, från 29% år 2019 till 28% år 2021. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> marginellt, från 17% år 2019 till 21% år 2021.</p> | | |
| Arbetsterapeut 5 år | -11 | |
| <p>Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 11 arbetsterapeuter till år 2024.</p> <p>Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 27% år 2019 till 19% år 2024. Andelen medarbetare med god kompetens kommer <i>bibehållas</i> dvs 27% år 2019 år 2024. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>höjas</i> marginellt, från 29% år 2019 till 31% år 2024. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> marginellt, från 17% år 2019 till 23% år 2024.</p> | | |
| Biståndshandläggare 2 år | -5 | |
| <p>Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 5 biståndshandläggare till år 2021.</p> <p>Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> år 2019 från 21% till 17% år 2021. Andelen medarbetare med god kompetens behöver <i>höjas</i> år 2019 från 23% till 31% år 2021. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>sänkas</i> år 2019, från 40% till 29% år 2021. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> år 2019 från 15% till 23% år 2021</p> | | |
| Biståndshandläggare 5 år | -11 | |
| <p>Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 11 biståndshandläggare till år 2024.</p> <p>Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 21% år 2019 till 16% år 2024. Andelen medarbetare med god kompetens kommer <i>höjas</i> från 23% år 2019 till 31% 2024. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>sänkas</i> från 40% år 2019 till 26% år 2024. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> marginellt, från 15% år 2019 till 28% år 2024.</p> | | |
| Personlig assistent HÖK 2 år | -24 | |
| <p>Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 24 personliga assistenter till år 2021.</p> <p>Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> år 2019 från 6% till 5% år 2021. Andelen medarbetare med god kompetens behöver <i>sänkas</i> år 2019 från 55% till 51% år 2021.</p> | | |

























| Yrkeskategori | GAP - Total | Kvantitativt mål |
|---|-------------|------------------|
| Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>höjas</i> år 2019 marginellt, från 31% till 33% år 2021. | | |
| Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> år 2019 marginellt, från 8% till 11% år 2021 | | |
| Personlig assistent HÖK 5 år | -24 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| Inget delmål är framtaget. | | |
| Utökning med 22 personliga assistenter till år 2024. | | |
| Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 6% år 2019 till 5% år 2024. | | |
| Andelen medarbetare med god kompetens kommer sänkas från 55% år 2019 till 50% år 2024. | | |
| Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>höjas</i> marginellt, från 31% år 2019 till 32% år 2024. | | |
| Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver från 8% till 12% <i>höjas</i> år 2019 år 2024. | | |
| Sektionschef C 2 år | -8 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| Inget delmål är framtaget. | | |
| Förvaltningens kompetensmål omfattar <i>samtliga</i> sektionschefer från och med år 2018. | | |
| Utökning med 8 sektionschefer till år 2021. | | |
| Andelen sektionschefer med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 17% år 2019 till 11% år 2021. | | |
| Andelen sektionschefer med god kompetens behöver <i>höjas</i> från 30% år 2019 till 33% år 2021. | | |
| Andelen sektionschefer med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 31% år 2019 till 32% år 2021. | | |
| Andelen sektionschefer med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 21% år 2019 till 24% år 2021. | | |
| Sektionschef C 5 år | -14 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| Inget delmål är framtaget. | | |
| Förvaltningens kompetensmål omfattar <i>samtliga</i> sektionschefer från och med år 2018. | | |
| Utökning med 14 sektionschefer till år 2024. | | |
| Andelen sektionschefer med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 17% år 2019 till 12% år 2024. | | |
| Andelen sektionschefer med god kompetens behöver <i>sänkas</i> från 30% år 2019 till 29% år 2024. | | |
| Andelen sektionschefer med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 31% år 2019 till 33% år 2024. | | |
| Andelen sektionschefer med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 21% år 2019 till 25% år 2024. | | |
| Sjuksköterska 2 år | -10 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| Inget delmål är framtaget. | | |
| Förvaltningens kompetensmål kommer omfattar samtliga sjuksköterskor: Utökning med 10 sjuksköterskor till år 2021 pga kvällsjuksköterskor och "bemanningssjuksköterskor som ersätter vakanser" | | |
| Andelen sjuksköterskor med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 12% år 2019 till 6% år 2021. | | |
| Andelen sjuksköterskor med god kompetens behöver <i>sänkas</i> från 39% år 2019 till 29% år 2021. | | |
| Andelen sjuksköterskor med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 30% år 2019 till 46% år 2021. | | |
| Andelen sjuksköterskor med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 18% år 2019 till 20% år 2021. | | |
| Sjuksköterska 5 år | -12 | |
| Kommentar Mål/delmål | | |
| Inget delmål är framtaget. | | |
| Utökning med 12 sjuksköterskor till år 2024 pga kvällsjuksköterskor och "bemanningssjuksköterskor som ersätter vakanser" | | |





| Yrkeskategori | GAP - Total | Kvantitativt mål |
|--|-------------|------------------|
| Andelen sjuksköterskor med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 12% år 2019 till 5% år 2024. Andelen sektionschefer med god kompetens behöver <i>sänkas</i> från 39% år 2019 till 22% år 2024. Andelen sektionschefer med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 30% år 2019 till 51% år 2024. Andelen sektionschefer med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 18% år 2019 till 22% år 2024. | | |
| Stödassistent LSS 2 år | -24 | |
| Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 24 stödassistenter till år 2021. Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 20% år 2019 till 11% år 2021. Andelen medarbetare med god kompetens behöver <i>sänkas</i> från 51% år 2019 till 42% år 2021. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 24% år 2019 till 35% år 2021. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 6% år 2019 till 12% år 2021. | | |
| Stödassistent LSS 5 år | -17 | |
| Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 25 stödpedagoger till år 2024. Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 20% år 2019 till 11% år 2024. Andelen medarbetare med god kompetens behöver <i>sänkas</i> från 51% år 2019 till 34% år 2024. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 24% år 2019 till 38% år 2024. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 6% år 2019 till 18% år 2024. | | |
| Stödpedagog LSS 2 år | -68 | |
| Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 68 stödpedagoger till år 2021. Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>höjas</i> från 9% år 2019 till 11% år 2021. Andelen medarbetare med god kompetens behöver <i>sänkas</i> från 31% år 2019 till 24% år 2021. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>sänkas</i> marginellt från 43% år 2019 till 42% år 2021. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 17% år 2019 till 24% år 2021. | | |
| Stödpedagog LSS 5 år | -60 | |
| Kommentar Mål/delmål Inget delmål är framtaget. Utökning med 60 stödpedagoger till år 2024. Andelen medarbetare med viss kompetens behöver <i>sänkas</i> från 9% år 2019 till 4% år 2024. Andelen medarbetare med god kompetens behöver <i>sänkas</i> från 31% år 2019 till 13% år 2024. Andelen medarbetare med hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 43% år 2019 till 54% år 2024. Andelen medarbetare med mycket hög kompetens behöver <i>höjas</i> från 17% år 2019 till 28% år 2024. | | |

Kartläggning av kompetensgap fördelad i procent 2019 finns bifogad i bilaga 2.

Risikanalyt

| Yrkeskategori | Risk för verksamheten | Sannolikhet | Risk för arbetsmiljön | Sannolikhet |
|---|--|---|--|---|
| Arbetsterapeut 2 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Låg |
| <p>Kommentar till risk</p> <p>Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas.</p> | | | | |
| Arbetsterapeut 5 år |  Inte allvarlig |  Låg |  Inte allvarlig |  Låg |
| <p>Kommentar till risk</p> <p>Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas.</p> | | | | |
| Biståndshandläggare 2 år |  Inte allvarlig |  Låg |  Inte allvarlig |  Låg |
| <p>Kommentar till risk</p> <p>Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas.</p> | | | | |
| Biståndshandläggare 5 år |  Inte allvarlig |  Låg |  Inte allvarlig |  Låg |
| <p>Kommentar till risk</p> <p>Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas.</p> | | | | |
| Personlig assistent HÖK 2 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| <p>Kommentar till risk</p> <p>Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön.</p> <p>Det kvalitativa gapet kan påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse samt arbetsmiljö i det fall gapet inte minskas. Det bedöms emellertid inte som allvarlig risk för verksamheten eller arbetsmiljön. Titeln personlig assistent innebär inte alltid att de har adekvat utbildning dvs som för stödassistent. Anställningarna går ibland väldigt snabbt och många saknar rätt utbildning.</p> | | | | |
| Personlig assistent HÖK 5 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| <p>Kommentar till risk</p> <p>Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön.</p> <p>Det kvalitativa gapet kan påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse samt arbetsmiljö i det fall gapet inte minskas. Det bedöms emellertid inte som allvarlig risk för verksamheten eller arbetsmiljön.</p> | | | | |
| Sektionschef C 2 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |

| Yrkeskategori | Risk för verksamheten | Sannolikhet | Risk för arbetsmiljön | Sannolikhet |
|--|--|---|--|---|
| Kommentar till risk | | | | |
| Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon allvarlig risk i verksamheten eller för arbetsmiljön. Viktigt att beakta är att personalomsättningen för yrkesgruppen har påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Yrkesgruppen bedöms som något mindre svårrekryterad gällande erfarna sektionschefer i förhållande till föregående mätning. | | | | |
| Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. | | | | |
| Sektionschef C 5 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk | | | | |
| Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon allvarlig risk i verksamheten eller för arbetsmiljön. Viktigt att beakta är att personalomsättningen för yrkesgruppen har påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Yrkesgruppen bedöms som svårrekryterad gällande erfarna sektionschefer. | | | | |
| Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. | | | | |
| Sjuksköterska 2 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk | | | | |
| Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön. Viktigt att beakta är att personalomsättningen för yrkesgruppen har påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Yrkesgruppen bedöms som svårrekryterad gällande erfarna sjuksköterskor. | | | | |
| Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. | | | | |
| Sjuksköterska 5 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk | | | | |
| Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön. Viktigt att beakta är att personalomsättningen för yrkesgruppen har påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Yrkesgruppen bedöms som svårrekryterad gällande erfarna sjuksköterskor. | | | | |
| Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas. | | | | |
| Stödassistent LSS 2 år |  Inte allvarlig |  Låg |  Inte allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk | | | | |
| Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön. | | | | |
| Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet behöver åtgärdas. | | | | |
| Stödassistent LSS 5 år |  Inte allvarlig |  Låg |  Inte allvarlig |  Låg |
| Kommentar till risk | | | | |
| Bedömningen är att det kvantitativa gapet kommer att nå måluppfyllelse och det bedöms därför inte som någon risk i verksamheten eller för arbetsmiljön. | | | | |
| Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet behöver åtgärdas. | | | | |
| Stödpedagog LSS 2 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Medel |
| Kommentar till risk | | | | |
| Det kvantitativa gapet uppkommer utifrån förvaltningens målsättning att öka andelen stödpedagoger. Målet bedöms vara en utmaning att nå men är en viktig viljeinriktning. I det fall det kvantitativa gapet inte kan nås, | | | | |

| Yrkeskategori | Risk för verksamheten | Sannolikhet | Risk för arbetsmiljön | Sannolikhet |
|--|--|---|--|---|
| <p>innebär det att gruppen stödassistenter ökar. Konsekvensen är att gapet kommer att påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas</p> | | | | |
| Stödpedagog LSS 5 år |  Inte allvarlig |  Medel |  Inte allvarlig |  Låg |
| <p>Kommentar till risk</p> <p>Det kvantitativa gapet uppkommer utifrån förvaltningens målsättning att öka andelen stödpedagoger. Målet bedöms vara en utmaning att nå men är en viktig viljeinriktning. I det fall det kvantitativa gapet inte kan nås, innebär det att gruppen stödassistenter ökar. Konsekvensen är att gapet påverkar uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö. Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas</p> | | | | |

Definitioner av risk- och sannolikhetsbegrepp;

Risker, dvs konsekvensen av gapet; **Inte allvarlig**; varken verksamheten eller arbetsmiljön påverkas av gapet. **Mindre allvarlig**; verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas till viss del av gapet men konsekvensen bedöms vara mindre allvarlig (kan tex medföra viss tillfällig försämrad kvalitet av service som inte drabbar medborgarna påtagligt. **Allvarlig**; verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas påtagligt negativt av gapet (kan tex medföra påtagligt försämrad kvalitet av service med risk för att medborgare drabbas mycket negativt, kraftiga budgetunderskott, sjukskrivningar hos medarbetare eller ökad personalomsättning)

Sannolikhet att gapet inte fylls och risken därmed inträffar; **Låg** 0-20% **Medel** 30-70% **Hög** 80-100%

Aktivitetsplan

Här har Funktionstödsförvaltningen redovisat fokusområde för året, det vill säga det som förväntas att ge störst resultat samt sådant som ska lyftas till central kommunövergripande nivå för bl a samverkansvinster.

Vi utgår från Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi och definierar vilken strategi som aktiviteten kan härledas till; 1. *Vi ser varje medarbetare som en investering.* 2. *Vi utvecklar våra arbetsätt.* 3. *Vi satsar på innovativ samverkan* samt beaktar kompetensförsörjningssnurrans olika delar: **attrahera, rekrytera, introducera, utveckla & motivera** samt **avsluta**.

Arbetsterapeut

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|---|
| Innehållet i arbetsterapeuternas arbete följs för att säkerställa att kompetens används på ett optimalt sätt utifrån uppdraget, samt att kompetensutvecklande insatser erbjuds. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Enhetschefer avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet |

Biståndshandläggare

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|--|
| Använda socialamedier vid rekrytering, t ex fortsätta att göra annonsfilmer på Youtube och annonser på LinkedIn. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Rekryterande chefer tillsammans med kommunikationsavdelning och enhetens HR stöd |
| Arbeta både efter lokal och central introduktion. Fortsätta att implementera och anpassa individuellt introduktionsprogram för varje ny medarbetare på enheten. | 2021-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Rekryterande chefer i samarbete med enhetens utvecklingssekreterare samt i samarbete med HVOF vad gäller central introduktion |
| Utöka och utveckla mottagandet av praktikanter. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Enhetschef - Myndighet och socialpsykiatri |

Biståndshandläggare

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|------------|
| Fortsätta att arbeta efter individuella kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare, erbjuda erforderlig kompetensutveckling efter varje medarbetares behov kopplat till kompetensnivå. | 2024-12-31 |

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|---|
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Ansvarig chef i samarbete med enhetschef och utvecklingssekreterare på enheten |

Personlig assistent HÖK

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|--|
| Informera om yrkeskategorin på mässor och i skolor mm. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Enhetschef stöd, hälsa och daglig verksamhet och HR-avdelningen |

Personlig assistent HÖK

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|---|
| Utveckla och anpassa introduktionsprogram. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Enhetschef, sektionschefer och strategiska avdelningen |
| Undersöka utbildningsnivå samt identifiera kompetensbehov. Genomföra kompetensutveckling utifrån identifierat behov. Medarbetare som gått grundprogram går nu validering. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Medel inom ramen för beviljad insats via Omställningsfonden | Utförare Enhetschef och sektionschefer |
| Utbildningsinsats utifrån genomförd validering med målsättning att få gymnasiekompetens motsvarande undersköterska. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Extern utbildningsanordnare |

Sektionschef C

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|--|
| Tydliggöra sektionschefernas uppdrag samt revidera uppdragsbeskrivningarna för att bli identifiera arbetsuppgifter som kan utföras av andra. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Enhetschefer och sektionschefer |
| Inom avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet ta fram en ledarskapsguide för förbättring av introduktion och kompetensutveckling. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet |

Sektionschef C

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|--|
| Utveckla möjlighet till handledning, fadder och mentorskap. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Strategiska- och HR-avdelningen |

Sjuksköterska

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|-----------------------------------|
| Tydliggöra plan, rutiner och riktlinjer för studier/kompetensutveckling för målgruppen. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare HR-avdelningen |

Sjuksköterska

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|---|
| Utveckla en kompetenstrappa. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet (berörd enhetschef), strategiska och HR-avdelningen. |

Stödassistent LSS

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|---|
| Fortsatt arbete med att implementera de nya yrkesrollerna stödassistenter och stödpedagog genom att införa den pedagogiska strukturen i avdelningen LSS-bostäder. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen LSS-bostäders enhetschefer |

Stödassistent LSS

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|--|
| Utveckla och motivera - stödassistenter & stödpedagoger: fortsatt arbete med kompetensutveckling. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Finansieras delvis av medel via Omställningsfonden | Utförare Chefer och HR-avdelningen |
| Utbildningsinsats utifrån genomförd validering med målsättning att få gymnasiekompetens motsvarande undersköterska. | 2020-12-31 |

| Aktivitet | Slutdatum |
|--|--|
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Extern utbildningsanordnare |

Stödpedagog LSS

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|---|
| Fortsatt arbete med att implementera de nya yrkesrollerna stödassistenter och stödpedagog genom att införa den pedagogiska strukturen i avdelningen LSS-bostäder | 2024-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Avdelningen LSS-bostäders enhetschefer |

Alla yrkeskategorier

| Aktivitet | Slutdatum |
|---|--|
| Utveckla förvaltningens arbete med praktikplatser. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Strategiska- och HR-avdelningen samt representanter för verksamheterna enligt uppdragsbeskrivning |
| Utveckla rekryteringsarbetet i förvaltningen. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare HR-avdelningen enligt uppdragsbeskrivning |
| Sammanställa introduktion- och kompetensprogram för nämnda yrkeskategorier. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Strategiska avdelningen inom ramen för funktionstödsakademin. |
| Fortsätta arbetet med informationsspridning om förvaltningen, dess målgrupper och uppdrag för att attrahera nya medarbetare att söka sig till förvaltningen. Kommunicera relevant information via intranät, i sociala media samt på malmo.se | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare HR- och kommunikationsavdelningen |
| Utveckla samarbetet med utbildningsanordnare bl a för informationsspridning om LSS- & socialpsykiatriområdet som arbetsfält. | 2020-12-31 |
| Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget | Utförare Strategiska- och HR-avdelningen |