

Rapport - Kompetensförsörjning

Funktionsstödsnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattning	4
Utvärdering och måluppfyllelse	6
Kompetensgap och mål	8
Risicanalys	10
Aktivitetsplan	13
Arbetsterapeut	13
Biståndshandläggare	13
Biståndshandläggare	14
Personlig assistent HÖK.....	14
Personlig assistent HÖK.....	14
Sektionschef C	15
Sektionschef C	16
Sjuksköterska	16
Sjuksköterska	16
Stödassistent LSS.....	17
Stödassistent LSS.....	17
Stödpedagog LSS.....	17
Alla yrkeskategorier.....	17

Bilagor

Bilaga 1: Tjänsteskrivelse

Bilaga 2: Bilaga 1_Kartläggning av kompetensgap-formulär_2021

Bilaga 3: Bilaga 2_Kartläggning av kompetensgap i procent_2021

Inledning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet 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 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

Enligt Malmö stads kompetensförsörjningsprocess ska förvaltningen ta fram en GAP-analys vartannat år. Analysen ska bestå av en analys av befintlig kompetens och en analys av behov av kompetens. Om behovet av kompetens är större än tillgänglig kompetens utgör mellanskillnaden ett kompetensgap. Kompetensanalysen bör göras ur både ett kvantitativt perspektiv, det vill säga hur många medarbetare behövs, så väl som ur ett kvalitativt perspektiv, det vill säga vilken mix av kompetensnivåer som kompetensen behöver ha. Den kvalitativa kompetensanalysen utgår från nivåerna viss, god, hög och mycket hög kompetens och en definition av varje nivå är framtagen av Malmö stad. GAP-analys görs per yrkesgrupp och ska omfatta yrkesgrupper med kompetensutmaningar, yrkeskategorier som ingår i stadens tio största samt yrkeskategorier där kvalitativt eller kvantitativt kompetensgap tidigare konstaterats. Malmö stad rekommenderar utöver ovan nämnda grupper att analys även görs på chefsgrupper.

Följande yrkesgrupper ingick i 2019 års kompetensgap och omfattas även i 2021 års kompetensförsörjningsplan:

- Arbetsterapeut
- Biståndshandläggare
- Personlig assistent
- Sektionschef
- Sjuksköterska
- Stödassistent
- Stödpedagog

Analys har genomförts ur såväl kvantitativt som kvalitativt perspektiv på de utvalda yrkeskategorierna.

Det föreligger ett kvantitativt gap inom samtliga analyserade yrkeskategorier.

Det finns behov av att öka kompetensnivån inom god och hög för personlig assistent HÖK. Inom yrkeskategorin sjuksköterska finns ett behov av att öka på kompetensnivåerna inom viss, god och hög på både kort och lång sikt. På längre sikt är prognosen att sjuksköterskor behöver göra förflyttningar till mycket hög nivå för att stänga det kvalitativa kompetensgapet. Inom yrkeskategorin stödassistenter och stödpedagoger finns det behov av att öka kompetensnivån viss och förflytta kompetens från viss till god.

Inom yrkeskategorierna stödassistenter och stödpedagoger finns det störst behov att öka det kvantitativa gapet inom viss. Det kvalitativa kompetensgapet god behöver minskas för stödpedagogerna genom att bibehålla hög kompetens och öka mycket hög kompetens.

Risken för att identifierade gap för yrkeskategorierna personlig assistent, sektionschef och stödpedagog bedöms vara på medelnivå och därmed inte påverka verksamheten nämnvärt.

Även risker för påverkan på arbetsmiljön bedöms vara på medelnivå för yrkeskategorierna stödassistent och stödpedagog, på kort sikt, medan det för personlig assistent och sektionschef bedöms vara liknande risk på kort och lång sikt. Medelrisk innebär liten påverkan på arbetsmiljön.

För yrkeskategorin sjuksköterska innebär sannolikheten att gapet inte fylls en medelrisk för både verksamhet och arbetsmiljö och ses än mindre allvarlig både på kort och lång sikt.

Behovet av sjuksköterskor påverkas också av ett pågående arbete för att minska bemanning från externa bemanningsföretag. Utifrån det finns en utökning av sjuksköterskor inbakad i analysen

Förvaltningen kommer under 2022 ta fram en strategi med prioriterade insatser för HR-arbetet 2022–2024. Strategin kommer att omfatta kompetensförsörjningens alla delar: attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera och avsluta. Strategin ska ta avsteg i de utmaningar förvaltningen står inför och de behov verksamheterna har.

Under 2020 startade förvaltningen ett rekryteringsteam. Rekryteringsteamet har som uppdrag att vara ett kvalificerat stöd för hela eller delar av rekryteringsprocessen inom alla yrkeskategorier och befattningar. Med all rekrytering samlad i en funktion kan förvaltningen rekrytera mer effektivt, professionellt och kvalitetssäkrat vilket ger vinster både för verksamheten och för kandidater som söker tjänsterna. Rekryteringsteamet har också uppdrag att utveckla förvaltningens arbetsgivarvarumärke.

Den stora omställning som pågår nationellt kring Nära vård medför behov inom även Funktionstödsförvaltningen att säkra kompetens inom bland annat basal omvårdnad för de medarbetare som arbetar brukarnära. Något som tas i beaktande i föreliggande plan.

Förvaltningen arbetar med att säkra det verksamhetsnära kvalitetsarbetet. Heltidsanställning och minskad användning av timavlönade är identifierade faktorer med påverkan på kvaliteten i de tjänster förvaltningen utför och omfattas därmed av en aktivitet i aktivitetsplanen.

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.

Utvärdering och måluppfyllelse

Yrkeskategori	GAP - Total 2019	Mål 2021
Arbetsterapeut	-6	
2 år		
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med en arbetsterapeut till år 2023.		
Måluppfyllelse & Resultat 2021		
Det kvantitativa målet för 2021 om 47 arbetsterapeuter har nåtts och behovet ses inte behöva utökas utan minskas från 41 arbetsterapeuter till 42 år 2023.		
Biståndshandläggare	-5	
2 år		
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 4 biståndshandläggare till år 2023.		
Måluppfyllelse & Resultat 2021		
Både det kvantitativa och kvalitativa målet för 2021 med 52 biståndshandläggare har uppnåtts med 54 biståndshandläggare, förutom det kvalitativa målet på nivå <i>god</i> som inte var helt fyllt.		
Personlig assistent HÖK	-24	
2 år		
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 20 personliga assistenter till år 2023.		
Måluppfyllelse & Resultat 2021		
Det kvantitativa målet för 2021 har inte uppnåtts. Även år 2023 är behovet att öka antalet personliga assistenter (HÖK) dock med en sänkning utifrån 2021 års behov. Det kvalitativa målet på nivå <i>god</i> har uppnåtts och behovet för 2023 är att göra fler förflyttningar till <i>mycket hög</i> .		
Sektionschef C	-8	
2 år		
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 5 sektionschefer till år 2023.		
Måluppfyllelse & Resultat 2021		
Det kvantitativa målet för 2021 med 123 sektionschefer har uppnåtts. Det kvalitativa behovet att minska antalet sektionschefer på viss nivå har inte uppnåtts och kvarstår även 2023.		
Sjuksköterska	-10	
2 år		
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 8 sjuksköterskor till år 2023.		
Måluppfyllelse & Resultat 2021		
Det kvantitativa målet 2021 att öka antalet sjuksköterskor, har uppnåtts och behovet att fortsätta öka antalet sjuksköterskor kvarstår även för 2023. Det kvalitativa behovet 2021 på <i>god</i> har uppnåtts och kommer öka något till 2023.		

Yrkeskategori	GAP - Total 2019	Mål 2021
Stödassistent LSS	-24	
2 år		
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 93 stödassistenter till år 2023.		
Måluppfyllelse & Resultat 2021		
Det kvantitativa målet för 2021 om 999 stödassistenter har inte uppnåtts och behovet att öka antalet för 2023 kvarstår. Det kvalitativa gapet för 2021 har uppnåtts förutom på nivå <i>viss</i> även om det kvarstår ett behov att öka på samtliga nivåer.		
Stödpedagog LSS	-68	
2 år		
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 40 stödpedagoger till år 2023.		
Måluppfyllelse & Resultat 2021		
Det kvantitativa målet för 2021 med 276 stödpedagoger har inte uppnåtts dock har en ökning skett från 208 stödpedagoger år 2019 till 256 stödpedagoger år 2021 med en kvalitativ ökning på nivå <i>god</i> .		

Kompetensgap och mål

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	1	-2	-2	-1
Arbetsterapeut 5 år	3	-1	-4	-3	-5
Biståndshandläggare 2 år	0	-5	2	-1	-4
Biståndshandläggare 5 år	0	-5	2	-1	-4
Personlig assistent HÖK 2 år	-5	-6	-6	-3	-20
Personlig assistent HÖK 5 år	-3	-7	-9	-3	-22
Sektionschef C 2 år	4	-5	-3	-1	-5
Sektionschef C 5 år	2	-1	-3	-7	-9
Sjuksköterska 2 år	-2	-2	-1	-3	-8
Sjuksköterska 5 år	-3	-4	-5	-9	-21
Stödassistent LSS 2 år	-45	-90	-5	47	-93
Stödassistent LSS 5 år	-34	-52	-50	43	-93
Stödpedagog LSS 2 år	-12	35	-16	-47	-40
Stödpedagog LSS 5 år	-12	35	-16	-47	-40

Yrkeskategori	GAP - Total	Kvantitativt mål
Arbetsterapeut 2 år	-1	
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med en arbetsterapeut till år 2023.		
Arbetsterapeut 5 år	-5	
Biståndshandläggare 2 år	-4	
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 4 biståndshandläggare till år 2023.		
Biståndshandläggare 5 år	-4	
Personlig assistent HÖK 2 år	-20	
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 20 personliga assistenter till år 2023.		
Personlig assistent HÖK 5 år	-22	
Sektionschef C 2 år	-5	
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 5 sektionschefer till år 2023.		
Sektionschef C 5 år	-9	
Sjuksköterska 2 år	-8	
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 8 sjuksköterskor till år 2023.		
Sjuksköterska 5 år	-21	
Stödassistent LSS 2 år	-93	
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 93 stödassistenter till år 2023.		
Stödassistent LSS 5 år	-93	
Stödpedagog LSS 2 år	-40	
Kommentar Mål/delmål		
Utökning med 40 stödpedagoger till år 2023.		
Stödpedagog LSS 5 år	-40	

















Risakanalys





















Risker det vill säga konsekvensen av gapet;

- **Inte allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas inte av gapet.
- **Mindre allvarlig;** verksamheten och/eller arbetsmiljön påverkas till viss del av gapet men konsekvensen bedöms vara mindre allvarlig (kan tex medföra 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 kraftigt ökad personalomsättning.)

Sannolikhet att risken inträffar på grund av att gapet inte fylls;

- **Låg** ca 0–20 %
- **Medel** ca 30–70 %
- **Hög** ca 80–100 %

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
Arbetsterapeut 2 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 kommer att kunna åtgärdas.				
Arbetsterapeut 5 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 bör kunna åtgärdas.				
Biståndshandläggare 2 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 kommer att kunna åtgärdas.				
Biståndshandläggare 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.				

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
Bedömningen är att gapet kommer att kunna åtgärdas.				
Personlig assistent HÖK 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. 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.				
Personlig assistent HÖK 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. 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.				
Sektionschef C 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 allvarlig risk i verksamheten eller för arbetsmiljön. Viktigt att beakta är att personalomsättningen för yrkesgruppen har påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet bör 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. Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Bedömningen är att gapet bör kunna åtgärdas.				
Sjuksköterska 2 år	 Mindre allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
Kommentar till risk Bedömningen är att det kvantitativa gapet med tveksamhet kommer att nå måluppfyllelse. Såväl verksamhet som arbetsmiljö för medarbetarna påverkas av vakanser och behovet av att ta in externa bemanningssjuksköterskor för att säkra att uppdraget kan genomföras. Genom att tillse att förvaltningen har tillräckligt med egna poolsjuksköterskor, kan behovet av bemanningssjuksköterskor minska. Personalomsättningen för yrkesgruppen har påverkan på möjligheten att nå måluppfyllelse. Det har blivit något lättare att rekrytera sjuksköterskor till förvaltningen under den senaste tiden, dock bedöms det fortsatt finnas svårigheter att rekrytera till de tjänster som innebär arbete på obekvämt arbetstid. Även det kvalitativa gapet innebär risker såväl för verksamhet som för medarbetarnas arbetsmiljö. Förvaltningen står inför stora förändringar i och med omställningen till Nära vård, där en hög kompetens				

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
kommer att krävas såväl för sjuksköterskor som för de medarbetare som arbetar närmast brukaren. Utan tillräcklig kompetens framför allt på god och mycket god nivå, riskerar förvaltningen att omställningen till Nära vård kan komma att påverkas.				
Sjuksköterska 5 år	◆ Mindre allvarlig	◆ Medel	◆ Mindre allvarlig	◆ Medel
<p>Kommentar till risk</p> <p>Bedömningen är att det kvantitativa gapet även på lång sikt med tveksamhet kommer att nå måluppfyllelse, vilket innebär risker. Det har historiskt funnits en hög personalomsättning gällande yrkeskategorin, vilket påverkar såväl kvantitativt som kvalitativt gap. Prognosen är att personalomsättningen kommer att fortsätta vara relativt hög, men att den kommer att minska med utgångspunkt från hur det har sett ut tidigare år. Såväl verksamhet som arbetsmiljö för medarbetarna påverkas av vakanser och behovet av att ta in externa bemanningssjuksköterskor för att säkra att uppdraget kan genomföras. Genom att tillse att förvaltningen även på lång sikt har tillräckligt med egna poolsjuksköterskor, kan behovet av bemanningssjuksköterskor minska. Även det kvalitativa gapet riskerar att på lång sikt kunna påverka uppdragets kvalitet, måluppfyllelse och medarbetarnas arbetsmiljö. Möjligheten att kunna bygga ut god och nära vård i den takt som planerats är helt avhängig att erforderlig kompetens finns i och kan rekryteras till verksamheten. Genom de aktiviteter som planeras gällande kompetensförsörjning, organisation och arbetsmiljö för sjuksköterskor bedöms att såväl kvalitativt som kvantitativt gap ska kunna åtgärdas på lång sikt.</p>				
Stödassistent LSS 2 år	● Inte allvarlig	● Låg	● 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 arbetsmiljön. Sannolikheten att arbetsmiljön påverkas om gapet inte fylls kan vara en medelrisk på 30–70%.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms inte påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö allvarligt. Sannolikheten att arbetsmiljön påverkas om gapet inte fylls kan vara en medelrisk på 30-70%.</p> <p>Bedömningen är att gapet behöver åtgärdas.</p>				
Stödassistent LSS 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>				
Stödpedagog LSS 2 år	● Inte allvarlig	◆ Medel	● Inte allvarlig	◆ Medel
<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 kommer att påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö.</p> <p>Det kvalitativa gapet bedöms påverka uppdragets utförande, måluppfyllelse eller arbetsmiljö. Bedömningen är att gapet delvis är åtgärdat.</p>				
Stödpedagog LSS 5 år	● Inte allvarlig	◆ Medel	● Inte allvarlig	● Låg

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
Kommentar till risk				
<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 nå, 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>				

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 bland annat 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.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Enhetschefer på avdelningen Assistans, stöd och daglig verksamhet och avdelningen Hälsa
Utveckla befintlig organisation för att bättre möta verksamhetens behov i dialog med fackliga representanter, chefer och medarbetare.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Enhetschefer på avdelningen Assistans, stöd och daglig verksamhet och avdelningen Hälsa
Kartlägga nuvarande kompetens samt identifiera vilken kompetens som saknas. Identifiera arbetsbeskrivning inom varje arbetsområde för att utifrån det, kunna lägga en plan för att minska kompetensgapet för arbetsterapeuter i avdelningen Hälsa.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Enhetschef och sektionschefer på avdelningen Assistans, stöd och daglig verksamhet och avdelningen Hälsa

Biståndshandläggare

Aktivitet	Slutdatum
Använda sociala medier vid rekrytering, t ex fortsätta att göra annonsfilmer på Youtube och annonser på LinkedIn.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Rekryterande chefer tillsammans med förvaltningens kommunikationsavdelning och rekryteringsteamet på HR-avdelningen
Arbeta både efter lokal och central introduktion. Fortsätta att implementera och anpassa individuellt introduktionsprogram för varje ny medarbetare på enheten.	2023-12-31

Aktivitet	Slutdatum
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
Fortsätta att ta emot och utveckla mottagandet av praktikanter.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Sektionschefer - Myndighet och socialpsykiatri
Regelbunden uppdatering i senaste rättspraxis.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Enhetschef - Myndighet och socialpsykiatri i samarbetare med utvecklingssekreterare på enheten och förvaltningsjurist
Fortsätta att arbeta efter individuella kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare, erbjuda erforderlig kompetensutveckling efter varje medarbetares behov kopplat till kompetensnivå	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Ansvarig sektionschef i samarbete med enhetschef och utvecklingssekreterare på enheten

Biståndshandläggare

Aktivitet	Slutdatum
Fortsätta att arbeta efter individuella kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare, erbjuda erforderlig kompetensutveckling efter varje medarbetares behov kopplat till kompetensnivå.	2026-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Ansvarig sektionschef i samarbete med enhetschef och utvecklingssekreterare på enheten

Personlig assistent HÖK

Aktivitet	Slutdatum
Informera om yrkeskategorin bland annat på mässor och i skolor.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet,

Aktivitet	Slutdatum
	enhetscheferna och HR-avdelningens rekryteringsteam

Personlig assistent HÖK

Aktivitet	Slutdatum
Fortsätta att regelbundet utveckla och anpassa innehållet i introduktionsprogram	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Enhetschefer, sektionschefer
Undersöka utbildningsnivå samt identifiera kompetensbehov. Genomföra kompetensutveckling utifrån identifierat behov.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	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
Utbildningsinsats utifrån genomförd uppdatering av utbildningsnivå	2024-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Medel behöver tillskjutas	Utförare Extern utbildningsanordnare

Sektionschef C

Aktivitet	Slutdatum
Tydliggöra sektionschefernas uppdrag samt revidera uppdragsbeskrivningarna för att bland annat identifiera arbetsuppgifter som kan utföras av andra.	2023-12-31
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
Ta fram rollbeskrivning för sektionschefer	2023-12-31

Aktivitet	Slutdatum
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR avdelningen i samarbete med verksamheterna
Utveckla sambandet mellan programmet för Framtida ledare och möjlighet att gå ett Traineeprogram.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Enhetschefer och HR-avdelningen

Sektionschef C

Aktivitet	Slutdatum
Utveckla möjlighet till handledning, fadder och mentorskap.	2020-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Enhetschefer, strategiska- och HR-avdelningen inom fokusområdet ledarförsörjning

Sjuksköterska

Aktivitet	Slutdatum
Genom att tydliggöra rutiner och riktlinjer skapa rätt förutsättningar för studier och kompetensutveckling.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, enhetschef och HR-avdelningen
Utveckla kollegialt stöd och handledning samt skapa en tydligare struktur för ansvarsområden/uppdrag som bidrar till en ökad tydlighet och stöd i det dagliga arbetet. Stärka det verksamhetsnära ledarskapet som en förutsättning för en god arbetsmiljö.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, enhetschef, utvecklingsamordnare och HR-avdelningen

Sjuksköterska

Aktivitet	Slutdatum
Ta fram en kompetensmodell.	2021-12-31

Aktivitet	Slutdatum
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, enhetschef, strategiska- och HR-avdelningen
Kompetensmodell för sjuksköterskor tas fram och implementeras över fem års tid. Kompetensmodellen används för att säkra rätt kompetens i verksamheten och erbjuda kompetensutveckling till medarbetare utifrån verksamhetens behov.	2026-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, utvecklingssamordnare, enhetschef och HR-avdelningen
Aktivt arbeta för ökat samarbete med lärosäten med fokus på den kommunala primärvårdens hälso- och sjukvård. Stärka och utveckla handledarskapet till studenter.	2026-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare Avdelningen stöd, hälsa och daglig verksamhet, utvecklingssamordnare, enhetschef och HR-avdelningen

Stödassistent LSS

Aktivitet	Slutdatum
Förbättrad bemanningsplanering	2022-06-30
Aktivetsbeskrivning Utveckla bemanningsplaneringen till förmån för heltidsanställningar och minskad användning av timavlönade.	
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR-avdelning tillsammans med representanter från verksamhetsavdelningarna

Stödassistent LSS

Aktivitet	Slutdatum
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

Stödpedagog LSS

Aktivitet	Slutdatum
Skapa attraktiva kompetensutvecklingsformer för stödassistenter	2022-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR-avdelningen i samarbete med verksamheterna

Alla yrkeskategorier

Aktivitet	Slutdatum
Fortsätta utveckla förvaltningens arbete med praktikplatser.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR-avdelningens praktiksamordnare samt representanter för verksamheterna
Fortsätta utveckla rekryteringsarbetet i förvaltningen.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR-avdelningen med bland annat rekryteringsteamet och administrativa enheten och kommunikationsavdelningen
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"
Utveckla och stärka förvaltningens arbetsgivarvarumärke för att attrahera nya medarbetare och behålla befintliga.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR-avdelningen med bland annat rekryteringsteamet och kommunikationsavdelningen
Fortsätta utveckla samarbetet med utbildningsanordnare bland annat för informationsspridning om LSS- & socialpsykiatriområdet som arbetsfält.	2023-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR-avdelningens praktiksamordnare samt representanter för verksamheterna
Ta fram plan för kontinuerlig kompetensutveckling för att säkra en grundkompetens inom b la basal omvårdnad.	2022-06-30

Aktivitet	Slutdatum
Kostnader för aktivitet och resurs inom befintlig budget	Utförare HR-avdelningen tillsammans med berörda funktioner och verksamheter
Ta fram en strategi med prioriterade insatser för HR-arbetet 2022–2024, inom kompetensförsörjningens olika område: attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och motivera och avsluta. Strategin ska ta avsteg i de utmaningar förvaltningen står inför och de behov verksamheterna har.	2022-12-31
Kostnader för aktivitet och resurs Inom befintlig budget	Utförare HR avdelningen tillsammans med berörda funktioner och verksamheter