



Datum

2023-10-03

Vår referens

Frida Johansson

HR-konsult

Frida.Johansson@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Remiss angående Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa strategisk kompetensförsörjningsplan GRF-2023-18242

Sammanfattning

Remissyttrande på motion från Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan för Malmö stad i samverkan med de fackliga organisationerna. Förvaltningens hänvisar i sitt svar till kommunstyrelsens beslut 2016 att införa ett ledningssystem för kompetensförsörjning i staden samt 2018 en gemensam kompetensstrategi vilka innebär en samlad och gemensam process för att genomföra analyser, samverka inom och mellan förvaltningarna samt planera för insatser för att hantera organisationens kompetensförsörjningsutmaningar. Grundskoleförvaltningen har i sitt arbete med kompetensgapsanalysen en fördjupad dialog, och samarbetar med andra förvaltningar och i synnerhet i skolklostret. Förvaltningens process innefattar även en kontinuerlig dialog med fackliga representanter i förvaltningsråd samt partsammansatt arbetsmiljögrupp.

Förslag till beslut

Grundskolenämnden föreslås besluta

1. Grundskolenämnden godkänner förvaltningens förslag till yttrande och skickar det till kommunfullmäktige
2. Grundskolenämnden föreslår kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.

Beslutsunderlag

- Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa en strategisk kompetensförsörjningsplan
- G-Tjänsteskrivelse GRNAU231025 Remiss angående Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa strategisk kompetensförsörjningsplan
- Förslag till yttrande GRN 231025 Remiss angående Motion av Emma-Lina Johansson (V) om att införa strategisk kompetensförsörjningsplan

Beslutsplanering

Grundskolenämndens arbetsutskott 2023-10-13

Grundskolenämnden 2023-10-25

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Ärendet

Inlämnad motion från Emma-Lina Johansson (V) som skickats på remiss för yttrande av Arbetsmarknads- och socialnämnden, Funktionsstödsnämnden, Förskolenämnden, Grundskolenämnden, Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden. I motionen föreslås kommunfullmäktige ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan för Malmö stad, i samverkan med de fackliga organisationerna.

Grundskoleförvaltningens yttrande

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade 2016 om ett gemensamt ledningssystem för kompetensförsörjningsarbetet i Malmö stad. Två år senare, 2018, antogs även en stadsgemensam kompetensförsörjningsstrategi som arbetats fram tillsammans över förvaltningsgränserna och som innehåller en gemensam riktning, mål och handlingsvägar. Utifrån det gemensamma arbetssättet gör samtliga förvaltningar och bolag vartannat år en kompetensgapsanalys som resulterar i en strategisk kompetensförsörjningsplan på såväl förvaltnings- som kommunnivå. Arbetet med kompetensgapsanalysen sker systematiskt utifrån en gemensam process men lämnar samtidigt utrymme för förvaltningarna att anpassa utifrån egna utmaningar och förutsättningar. En del av processen är kontinuerlig dialog mellan stadens förvaltningar, och där skolförvaltningarna har ett fördjupat samarbete både i analysarbetet och kring planerade insatser för att åtgärda framtida kompetensgap. Exempel på insatser som grundskoleförvaltningen genomför tillsammans med andra förvaltningar är mottagandet av VFU-studenter, samarbeten kring mässor för arbetssökande och skolungdomar på högstadiet/gymnasiet, insatser kopplat till arbetsgivarvarumärket, projektet utländska lärare samt arbetet kring hållbart arbetsliv utifrån Läraravtalet HÖK21.

I arbetet med grundskoleförvaltningens kompetensgapsanalys sker dialog och samverkan med fackliga representanter i förvaltningsrådet under processens gång. Utifrån läraravtalet (HÖK21) ska alla huvudmän ha en plan för det lokala arbetet med strategisk kompetensförsörjning och denna ska samverkas med fackliga organisationer. För att få en helhet i kompetensförsörjningsarbetet har denna vävt in i förvaltningens befintliga plan för strategisk kompetensförsörjning. Förvaltningens partsammansatta arbetsmiljögrupp genomför även en riskanalys över vilka konsekvenser som fortsatta kompetensgap kan ha, både för medarbetarnas arbetsmiljö och för verksamheten.

Förvaltningen gör bedömningen att stadens egen kompetensförsörjningsstrategi som starkt betonar vikten av samarbete mellan förvaltningarna och vägleder i processen där samverkan med fackliga representanter är en obligatorisk del, utgör en bra grund för ett genomarbetat strategiskt kompetensförsörjningsarbete.

Ansvariga

Martin Strand Enhetschef

Annika Andersson HR-chef

Peter Lindberg Förvaltningschef