



Datum

2019-11-28

Vår referens

Hanna Boulter

HR-chef

Hanna.Boulter@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Strategisk kompetensförsörjning inom gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen – rapport kompetensförsörjning 2019 GYVF-2019-3729

Sammanfattning

Malmö stad har en gemensam process för kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningsprocessen, som också är ett ledningssystem, syftar till att säkerställa att Malmö stad har rätt kompetens på kort och lång sikt för att klara våra uppdrag och nå uppsatta mål. Förvaltningarna i Malmö stad ska identifiera och analysera sitt kompetensgap på kort och lång sikt samt ta fram kort- och långsiktiga mål och planer för att åtgärda sitt kompetensgap.

Arbetet med att åtgärda kompetensgapen och dess risker kräver ett gediget strategiskt, strukturerat och mångsidigt arbete på både kort och lång sikt. Aktivitetsplanen tillika kompetensförsörjningsplanen för kommande år har identifierat ett antal åtgärder med syftet att motverka de existerande gapen, åtgärder som tillämpar Malmö stads strategier i koppling till kompetensförsörjning:

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

Förvaltningen har i kompetensförsörjningsplanen fokuserat sina aktiviteter förvaltningsövergripande över samtliga yrkeskategorier och utifrån perspektiven attrahera & rekrytera, behålla och utveckla samt utveckla organisation och arbetssätt.

Förslag till beslut

1. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslutar att godkänna föreliggande rapport.
2. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden översänder rapporten till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse GVN 2019-12-16 Strategisk kompetensförsörjning inom Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen– rapport kompetensförsörjning 2020
- Strategisk kompetensförsörjning inom gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen – rapport kompetensförsörjning 2020

Beslutsplanering

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens arbetsutskott 2019-12-05

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2019-12-16

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Bakgrund och uppdrag

Malmö stad har sedan 2016 en gemensam process för kompetensförsörjning. Det innebär att staden kan arbeta på ett gemensamt och strukturerat sätt kring kompetensförsörjning. Kompetensförsörjningsprocessen, som också är ett ledningssystem, ska hjälpa till att leda och styra organisationen vad gäller kompetensförsörjning och synkas med organisationens verksamhetsplanering och målarbete. Syftet med ledningssystemet är att säkerställa att Malmö stad har rätt kompetens kort och lång sikt för att klara stadens uppdrag och nå uppsatta mål.

Förvaltningarna i Malmö stad ska identifiera och analysera sitt kompetensgap på kort och lång sikt (två respektive fem år) samt ta fram kort- och långsiktiga mål och planer för att åtgärda sitt kompetensgap. Kompetensgap och planer ska aggregeras från förvaltning till nämnd och stadskontoret, som i sin tur aggregerar till kommunstyrelsen.

Kompetensgapet inom Malmö stad togs år 2016 fram för första gången. Därefter har stadsgemensamma förtydliganden gällande statistikuttag skett årligen varför respektive års statistik inte är direkt jämförbara med tidigare år.

Behovet av förvaltningens största yrkesgrupp, lärare, är redan idag stort såväl nationellt som för Malmö. Befolkningsdemografin visar även på en markant ökning de kommande åren av elever i gymnasieålder. Enligt stadskontorets befolkningsprognos beräknas antalet Malmöbor i åldersgruppen 16-19 år öka med 43 % det under perioden 2019-2029. Enligt personalframskrivningen innebär detta en prognostiserad ökning av förvaltningens stora yrkeskategorier med 41 %. Detta tillsammans med andra parametrar såsom sjukfrånvaro, pensionsavgångar, personalomsättning och tjänstledigheter genererar ett allt större rekryteringsbehov inom samtliga yrkesgrupper i förvaltningens verksamheter.

För att kunna möta kommande kompetensförsörjningsutmaningar krävs ett gediget arbete med en rad olika åtgärder och strategier på både kort och lång sikt. Insatserna som krävs behöver verka inom ett flertal områden som handlar om att attrahera och rekrytera nya medarbetare, men även att behålla och utveckla medarbetare som redan finns i organisationen. Utöver detta behöver vi dessutom utveckla vår organisation och våra arbetssätt

Ansvariga

Lars Rehnberg Förvaltningschef