



Datum

2021-12-03

Vår referens

Linda Jonasson

HR-konsult

linda.jonasson@malmo.se

**Tjänsteskrivelse****Kompetensförsörjningsrapport 2021 - Strategisk kompetensförsörjning inom gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen  
GYVF-2021-3058****Sammanfattning**

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag och kräver många olika insatser på kort och lång sikt. Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Arbetssättet innebär att förvaltningarna vartannat år analyserar verksamheternas behov och tillgång på kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap.

Förvaltningens kompetensgapanalys omfattar ett urval av förvaltningens yrkeskategorier: ämneslärare, yrkeslärare, Sfi-lärare, specialpedagog, elevassistent, rektor, biträdande rektor och skolsköterska. De yrkeskategorier som valts ut är de som bedömts vara mest kritiska ut ett kompetensförsörjningsperspektiv för att förvaltningen ska lyckas med sitt uppdrag; att alla elever når målen för sin utbildning och ges goda förutsättningar för att bli självförsörjande. Gapanalysen visar på ett stort rekryteringsbehov framöver för förvaltningens verksamheter.

Riskanalys av kompetensgapen visar på allvarliga konsekvenser för såväl verksamheten som för arbetsmiljön om kompetensgapet för ämneslärare, yrkeslärare, rektor och skolsköterska inte kan åtgärdas. Lärargruppen står inför stora numerära kompetensgap och det blir därför av särskild vikt att säkerställa att organisation och arbetssätt utvecklas utifrån det faktum att lärarbristen inte fullt ut kommer att kunna rekryteras bort. Att använda lärarnas kompetens på bästa sätt och att utveckla arbetet med kompletterande professioner är av särskild vikt för att möta lärarbristen.

**Förslag till beslut**

1. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godkänner föreliggande rapport.
2. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden översänder rapporten till Kommunstyrelsen, ärende: STK-2021-236 Kompetensförsörjningsgap och handlingsplaner Malmö stad 2021.

**Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse GVN 2021-12-17 kompetensförsörjningsrapport 2021
- Rapport - Kompetensförsörjning 2021
- Bilaga 1

**Beslutsplanering**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens arbetsutskott 2021-12-10

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2021-12-17

**Beslutet skickas till**

Stadskontoret

**Ärendet****Bakgrund och uppdrag**

Malmö stad har sedan 2016 en gemensam process för kompetensförsörjning. Det innebär att vi kan arbeta på ett gemensamt och strukturerat sätt kring kompetensförsörjning i Malmö stad. 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 vårt uppdrag och nå uppsatta mål.

Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att förvaltningarna vartannat år analyserar verksamheternas behov och tillgång på kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Som stöd i arbetet görs en årlig personalframskrivning. Framskrivning sträcker sig tio år fram och baseras på dagens nyckeltal uppskrivna mot den årligen uppdaterade befolkningsprognosen.

När kompetensgapet är identifierat upprättas riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet. Kompetensgap och planer ska aggregeras från förvaltning till nämnd och stadskontoret, som i sin tur aggregerar till kommunstyrelsen.

Förvaltningen har idag omkring 1550 anställda och majoriteten av dessa är lärare. På nationell nivå är det en omfattande lärarbrist och behovet av lärare väntas öka alltmer. Även om den nationella bristen har varit påtaglig under lång tid så har den hittills inte drabbat förvaltningens verksamheter i särskilt stor utsträckning. Andel behöriga lärare inom förvaltningen är högre inom nästan alla skolformer, i nationell jämförelse. Förvaltningen står ändå inför ett kraftigt växande elevantal inom gymnasiet vilket innebär att verksamheten behöver växa samtidigt som bristen på lärare blir alltmer påtaglig.

Följande prioriterade områden har identifierats för att säkra kompetensförsörjningen inom förvaltningen.

- Använd kompetens på bästa sätt
- Attraktiv arbetsgivare
- Skapa goda förutsättningar för ledarskapet

- Främja medarbetarskap och kompetensutveckling
- Utveckla arbetsgivarvarumärket

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag och kräver många olika insatser på kort och lång sikt. Arbetsättet behöver vara agilt, formbart och lyhört för sin omvärld, vilket innebär att aktiviteter i planen kan komma att anpassas under planperioden.

**Ansvariga**

Anneli Schwartz Förvaltningschef