



Datum

2023-12-01

Vår referens

Hanna Boulter

HR-chef

Hanna.Boulter@malmo.se

**Tjänsteskrivelse****Rapport Kompetensförsörjning 2023 - Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden  
GYVF-2023-5010****Sammanfattning**

En genomtänkt och strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att kunna genomföra nämndens bidrag till kommunfullmäktigemålen och möta förändringar i samhället. Detta kräver många olika insatser på kort och lång sikt. Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Arbetsättet innebär att förvaltningarna vartannat år analyserar verksamheternas behov och tillgång av kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet av kompetens med tillgången till kompetens framkommer ett kompetensgap.

Förvaltningens kompetensgapanalys omfattar ett urval av förvaltningens yrkeskategorier: ämneslärare, yrkeslärare, rektor, biträdande rektor och skolsköterska. Gapanalysen visar på ett stort rekryteringsbehov framöver för förvaltningens verksamheter.

Risikanalyser av kompetensgapen visar på allvarliga konsekvenser för såväl verksamheten som för arbetsmiljön om kompetensgapet för ämneslärare, yrkeslärare, rektor och skolsköterska inte kan åtgärdas.

**Förslag till beslut**

1. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden godkänner Rapport kompetensförsörjning 2023 för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och överlämnar densamma till kommunstyrelsen.

**Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse GYVF-2023-5010 Rapport kompetensförsörjning 2023, Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
- Rapport - Kompetensförsörjning 2023, Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

**Beslutsplanering**

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens arbetsutskott 2023-12-08

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden 2023-12-19

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

**Ärendet**

Malmö stad har sedan 2016 en gemensam process för kompetensförsörjning. Det innebär att nämnderna 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 nämndens och fullmäktiges mål. Syftet med ledningssystemet är att säkerställa att Malmö stad har rätt kompetens på kort och lång sikt för att klara uppdrag och nå uppsatta mål.

Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att förvaltningarna vartannat år analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgång till 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 personalförskrivning. Framskrivningen 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 1650 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.

Förvaltningens kompetensgapanalys omfattar ett urval av förvaltningens yrkeskategorier: ämneslärare, yrkeslärare, 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.

Risikanalyser 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.

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**

Elena Zukauskaite Avdelningschef

Anneli Schwartz Förvaltningschef