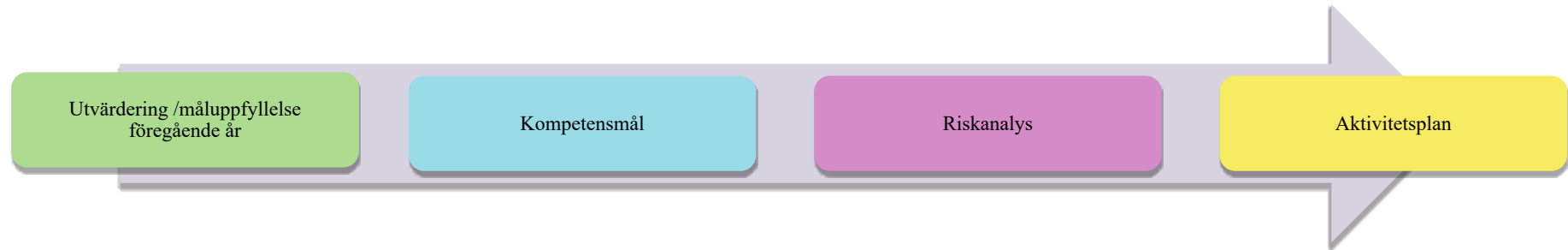


Kompetensförsörjningsanalys



I detta dokument redovisas följande på förvaltningsledningsnivå:

1. Utvärdering och måluppfyllelse av föregående år
2. Kompetensmål för kommande år
3. Riskanalys för kommande år
4. Aktivitetsplan för kommande år



1. Utvärdering/måluppfyllelse föregående år

Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
arbetsterapeut	2 år 2019–2020 utökning med 11 arbetsterapeuter	En utökning av antalet arbetsterapeuter har skett. I september 2019 fanns 9 fler tillsvidareanställda arbetsterapeuter i förvaltningen jämfört med samma månad 2018.
	5 år 2021–2022 utökning med 21 arbetsterapeuter	
	Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.	2019 års analys visar att det finns fler arbetsterapeuter inom alla kompetensnivåer jämfört med 2018 års analys. En förflyttning i önskad riktning har skett.
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
biståndshandläggare	2 år 2019–2020 ingen förändring avseende antal	Antalet biståndshandläggare är oförändrat.
	5 år 2021–2023 ingen förändring avseende antal	
	kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att behålla kompetensnivåerna.	2019 års analys visar att antalet biståndshandläggare har ökat inom viss kompetens och minskat inom god och hög kompetens vilket betyder att kompetensnivåerna inte behållits oförändrade.
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
fysioterapeut	2 år 2019–2020 utökning med 13 fysioterapeuter	En utökning av antalet fysioterapeuter har skett. I september 2019 fanns 6 fler tillsvidareanställda fysioterapeuter/sjukgymnaster i förvaltningen jämfört med samma månad 2018.
	5 år 2021–2023 utökning med 13 fysioterapeuter	
	Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.	2019 års analys visar att det finns fler fysioterapeuter inom god, hög och mycket hög kompetens jämfört med 2018 års analys. En förflyttning i önskad riktning har skett.
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat

sektionschef	2 år 2019–2020 utökning med 4 sektionschefer	En utökning av antalet sektionschefer har skett. I september 2019 fanns 9 fler tillsvidareanställda sektionschefer inom verksamhetsavdelningarna jämfört med samma månad 2018.
	5 år 2021–2023 utökning med 6 sektionschefer	
	Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.	2019 års analys visar att det finns fler sektionschefer inom samtliga kompetensnivåer jämfört med 2018 års analys. En förflyttning i önskad riktning har skett.
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
sjuksköterska	2 år 2019–2020 utökning med 52 sjuksköterskor	En utökning av antalet sjuksköterskor har skett. I september 2019 fanns 26 fler tillsvidareanställda sjuksköterskor inom verksamhetsavdelningarna jämfört med samma månad 2018.
	5 år 2021–2023 utökning med 79 sjuksköterskor	
	Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.	2019 års analys visar att det finns fler sjuksköterskor inom god, hög och mycket hög kompetens jämfört med 2018 års analys. En förflyttning i önskad riktning har skett.
Yrkeskategori	Mål/delmål	Måluppfyllelse/resultat
undersköterska	2 år 2019–2020 utökning med 13 undersköterskor	En minskning av antalet undersköterskor har skett. I september 2019 fanns 86 färre tillsvidareanställda undersköterskor i förvaltningen jämfört med samma månad 2018.
	5 år 2021–2023 utökning med 26 undersköterskor	
	Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.	Eftersom bedömning av kompetensnivåer hos befintlig kompetens inte gjordes 2018 går det inte att bedöma om förflyttning skett.
Yrkeskategori	Mål/delmål	
vårdbiträde	2 år 2019–2020 minskning med 3 vårdbiträden	En ökning av antalet tillsvidareanställda vårdbiträden har skett. I september 2019 fanns 20 fler tillsvidareanställda vårdbiträden i förvaltningen jämfört med samma månad 2018.
	5 år 2021–2023 minskning med 3 vårdbiträden	

	Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.	Eftersom bedömning av kompetensnivåer hos befintlig kompetens inte gjordes 2018 går det inte att bedöma om förflyttning skett.
--	---	--

2. Kompetensmål per yrkeskategori

Utifrån förvaltningens gapanalys (Excel) ange kompetensmål på kort sikt (2 år) och på lång sikt (5 år).

Yrkeskategori	Kompetensmål	
arbetsterapeut	2019	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 18 arbetsterapeuter på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	(2020-2021): utökning med 17 arbetsterapeuter.
	5 år	(2022-2024): utökning med 18 arbetsterapeuter.
Yrkeskategori	Kompetensmål	
biståndshandläggare	2019	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 2 biståndshandläggare på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	(2020-2021): utökning med 2 biståndshandläggare.
	5 år	(2022-2024): utökning med 2 biståndshandläggare.
Yrkeskategori	Kompetensmål	
fysioterapeut	2019	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 5 fysioterapeuter på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	(2020-2021): utökning med 3 fysioterapeuter.
	5 år	(2022-2024): utökning med 5 fysioterapeuter.
Yrkeskategori	Kompetensmål	
sektionschef	2019	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 4 sektionschefer på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.

	2 år	(2020-2021): utökning med 4 sektionschefer.
	5 år	(2022-2024): utökning med 4 sektionschefer.
Yrkeskategori	Kompetensmål	
sjuksköterska	2019	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 52 sjuksköterskor på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	(2020-2021): utökning med 24 sjuksköterskor.
	5 år	(2022-2024): utökning med 52 sjuksköterskor.
Yrkeskategori	Kompetensmål	
undersköterska	2019	Kvantitativ kompetensanalys visar att det finns behov av att utöka med 7 undersköterskor på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	(2020-2021): utökning med 7 undersköterskor.
	5 år	(2022-2024): utökning med 7 undersköterskor.
Yrkeskategori	Kompetensmål	
vårdbiträde	2019	Kvantitativ kompetensanalys visar att ingen utökning av antalet vårdbiträden behöver ske på lång sikt. Kvalitativ kompetensanalys visar att vi behöver arbeta med att förflytta kompetensnivåer.
	2 år	(2020-2021): ingen utökning av antalet vårdbiträden.
	5 år	(2022-2024): ingen utökning av antalet vårdbiträden.

3. Riskanalys

I tabellen nedan redovisas de kompetensgap som innebär risker för verksamheten eller arbetsmiljön.

Risker för arbetsmiljön hanteras sedan vidare i arbetsmiljöarbetet medan risker med koppling till verksamhetens uppdrag och mål hanteras vidare i verksamhetsplanen. (Observera att riskanalyser alltid genomförs i verksamheten inför planerade förändringar enligt arbetsmiljöprocessen.)

Yrkeskategori	Innebär allvarlig risk för verksamheten	Innebär allvarlig risk för arbetsmiljön	Innebär annan risk för verksamheten	Innebär annan risk för arbetsmiljön	Kommentarer/ konsekvenser
samtliga analyserade			X	X	Bedömningen är att kompetensgapen är på en hanterbar nivå och att inga dramatiska förflyttningar i fel riktning skett sedan 2018 års analys. Det största kompetensgapet finns i gruppen sjuksköterskor, men bristen på sjuksköterskor har varit en utmaning för förvaltningens kompetensförsörjning en längre tid och har inte förvärrats det senaste året. Den fördjupade analys som förvaltningen gjort visar att alla sjuksköterskor, arbetsterapeuter och

					<p>fysioterapeuter/sjukgymnaster som slutade 2018 har ersatts vilket betyder att förvaltningen fortfarande lyckas rekrytera. Vad gäller de kvalitativa GAP-en ser förutsättningarna olika ut beroende på yrkesgrupp och innebär därmed olika risker. Om kompetensmixen i ett yrke förändras till att en större del av resurserna har viss kompetens på bekostnad av hög kompetens kan det innebära kvalitetsförsämringar för brukaren. Dock är förvaltningens sammantagna bedömning att pågående och planerade insatser i kompetensförsörjningsarbetet kommer att bidra till att minska GAP-en och därmed riskerna.</p>
--	--	--	--	--	---

4. Upprätta aktivitetsplan utifrån kompetensmål och riskanalys

Här redovisas förvaltningens **fokusområde** för året, det vill säga det som förväntas att ge störst resultat samt sådant som ska lyftas till central kommunövergripande nivå för bla samverkansvinster.

Utgå från Kompetensförsörjningsstrategin;

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

samt beakta kompetensförsörjningssnurrans olika delar: attrahera, rekrytera, introducera, utveckla & motivera samt avsluta.

Yrkeskategori	Aktivitet	Tidsplan	Utförare	Kostnader för aktivitet och resurser	Uppföljning/utvärdering
samtliga yrkeskategorier attrahera, rekrytera	Etablering av Rekryteringservice och kvalitetssäkring av rekryteringsprocesser. Utveckling av varumärket och rekryteringsvägar. Samordningsfunktion för praktik- och arbetsmarknadsåtgärder.	Rekryteringservice startade 190901	HR-avdelningen	inom ramen för ordinarie budget	
introducera Arbetsterapeut Biståndshandläggare Fysioterapeut Sjuksköterska Undersköterska Vårdbiträde	Fortsatt arbete med att utveckla introduktionsprogram och arbetsplatsnära introduktion. Utveckla e-lärande i samband med introduktion.	2020	Kompetencentrum, HR och verksamhet		
sektionschef	Fortsatt arbete med att utveckla introduktionsprogrammet för nya chefer				

utveckla och motivera samtliga yrkeskategorier	Etablera Kompetenscentrum	start 2020	Strategisk utvecklingsavdelning		
attrahera, introducera, utveckla, motivera och avsluta samtliga yrkeskategorier	Arbeta fram gemensam HR-agenda utifrån förvaltningens fokusområden och Malmö stads mål för en god organisation.	feb 2020	HR-avdelningen		