



Datum
2019-12-10
Vår referens
Desirée Finne
HR-konsult
desiree.finne@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Kompetensförsörjningsgap och handlingsplaner för serviceförvaltningen 2019 SN-2019-1233

Sammanfattning

Stadens nämnder redovisar årligen sina utmaningar till stadskontoret som sammanställer resultatet och rapporterar till kommunstyrelsen. Sammanställningen blir ett underlag för kommande prioriteringar och beslut i syfte att säkerställa tillgången till rätt kompetens.

Serviceförvaltningens kompetensutmaning skiljer sig från övriga förvaltningar i staden då den i första hand inte handlar om kvantitet. Förvaltningen har ett stort antal olika yrkesgrupper men där endast tre yrkesgrupper har mer än 100 medarbetare.

Förslag till beslut

Servicekommittén godkänner förvaltningens kompetensförsörjningsrapportering.

Beslutsunderlag

- Följebrev Kompetensförsörjning 2019
- Tjänsteskrivelse Kompetensförsörjningsgap och handlingsplaner för serviceförvaltningen 2019

Beslutsplanering

Servicekommitténs ordförandeberedning 2019-12-02

Servicekommitténs arbetsutskott 2019-12-10

Servicekommittén 2019-12-17

Beslutet skickas till

Stadskontoret

Ärendet

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade 2016 om ett gemensamt arbetssätt, ett ledningssystem, för kompetensförsörjningsarbetet i Malmö stad.

Den samlade bilden av Malmö stads kompetensutmaningar skapas genom att stadens nämnder årligen redovisar sina utmaningar till stadskontoret som sammanställer resultatet i en rapport till kommunstyrelsen. Resultatet blir ett underlag för kommande prioriteringar och beslut i syfte att säkerställa tillgången till rätt kompetens, på kort och på lång sikt.

Serviceförvaltningens utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet skiljer sig från stadens med avseende på förvaltningens stora antal yrkesgrupper där endast tre yrkesgrupper har mer än 100 medarbetare.

- Lokalvårdare – serviceförvaltningen upplever inte några kvantitativa kompetensutmaningar. Kompetensutmaningarna för yrkesgruppen handlar främst om att kunskaperna inom svenska språket fortsatt behöver höjas bland medarbetarna.
- Restaurangbiträden – verksamheten har haft behov av att justera fördelningen mellan restaurangbiträden och kockar varför inga restaurangbiträden tillsvidareanställts under 2019.
- Kockar – utöver nedanstående rapportering av kompetensutmaningarna för yrkesgruppen, på kort och lång sikt, ser serviceförvaltningen konkurrensfördelar, gällande anställningsförutsättningarna, som inte erbjuds i branschen.

För övriga, omkring nittio, yrkesgrupper är utmaningarna varierande beroende på ett flertal variabler. Marknadsförutsättningar och yrkesgruppernas storlek är de tydligaste variablerna men även förutsättningarna att få ett annat arbete, utanför serviceförvaltningen, har en påverkan.

Kvantitativt kompetensgap

Serviceförvaltningen har sedan beslutet 2016 genomfört och rapporterat kompetensgap och kompetensförsörjningsplaner för yrkesgruppen kockar. Antagandet 2016 var att serviceförvaltningen skulle ha för få kockar för att möta malmöbornas behov utifrån kommande befolkningstillväxt. Antalet kockar har sedan dess ökat med 36% från 125 till 170 under åren 2016–2019.

Kock/Kokerska 012 Serviceförvaltningen							
September År	Totalt	Kvinna	K%	Man	M%	Diff.	Diff. %
2019	170	96	56%	75	44%	45	36%
2018	157	92	58%	66	42%	32	26%
2017	145	88	61%	57	39%	20	16%
2016	125	77	61%	49	39%		

Måluppfyllelse/resultat

Kompetensgapet redovisas på kort och lång sikt, två respektive fem år.

För två år sedan (2017) gjordes antagandet att serviceförvaltningen på kort sikt (2019) skulle ha behov av 145 kockar och på lång sikt (2022) ha ett motsvarande behov av 179 kockar.

Det kortsiktiga kvantitativa kompetensgapet, mellan behov och tillgänglig kompetens, är därmed uppnått. Baserat på den nuvarande ökningen av kockar förväntas även det långsiktiga kvantitativa kompetensgapet uppnås.

Serviceförvaltningen har tidigare även synliggjort behovet av yrkesgruppen kommunvägledare inför öppnandet av kontaktcenter. Kontaktcenter har sedan dess övergått från projektorganisation till ordinarie verksamhet och det kvantitativa kompetensgapet, gällande yrkesgruppen kommunvägledare, har uppnåtts på såväl kort som lång sikt.

Kvalitativt kompetensgap, *måluppfyllelse*

Serviceförvaltningens behov att rusta verksamheterna för ett modernt, effektivt och hållbart arbetsliv kvarstår. Cheferna inom serviceförvaltningen ansvarar för att skapa förutsättningar för verksamheten att fungera och utvecklas såväl på kort som lång sikt.

Kompetensförsörjningsplan

Serviceförvaltningen kommer framöver att utveckla ett antal tjänster, med digitala stöd, som på sikt påverkar kompetensbehovet. Minskad sårbarhet av viss unik kompetens kommer framöver påverka behovet av att rekrytera inom de områden där den digitala utvecklingen inte kommer kunna ersätta det mänskliga mötet.

Förvaltningen ser även fortsättningsvis att flera yrkesgrupper kommer att påverkas av befolkningstillväxten och fortsätter därför arbetet med att rusta förvaltningens verksamheter för ett modernt, effektivt och hållbart arbetsliv.

Ansvariga

Olof Malmström, HR-chef

Louise Strand, servicedirektör