



Malmö stad
Arbetsmarknads- och socialnämnden

Protokollsutdrag

Sammanträdestid	2023-12-20 kl 09:00-11:36
Plats	Kungsgatan 13, Hörsalen
Utses att justera	Farishta Sulaiman
Justeringen	2023-12-21
Protokollet omfattar	§366

Underskrifter

Sekreterare	
	Rebecca Setterberg	
Ordförande
	Sedat Arif	
Justerande
	Farishta Sulaiman	

Beslutande ledamöter

Sedat Arif (S) (Ordförande)
Farishta Sulaiman (M) (Andre vice ordförande)
Monica Kristensson (S)
Anders Nilsson (S)
Shler Murad Bradostin (S)
Michael Högberg (L)
Ingrid Gunnarson (M)
Anna Maria Christina Adell (M)
Jacqueline Maly (SD)
Kerstin Håkansson (V)
Marek Lakatos (V)
Bengt-Göran Svensson (S) ersätter Erik Hammarström (MP) (Vice ordförande)
Elliot Bräck (SD)

Ej tjänstgörande ersättare

Mira Markovinovic (S)
Ulla-Carin Trunnerup Albertsson (S)
Emma Bjarnevik (L)
Oscar Wannfors (M)
Claes Holmerup (M)

Övriga närvarande

Rebecca Setterberg (Nämndsekreterare)
Britt-Marie Pettersson (Förvaltningsdirektör)
Truls Hallin (Avdelningschef)
Rebecca Bichis (Avdelningschef)
Anna von Reis (Avdelningschef)
Sofie Klemm Rolf (Avdelningschef)
Rikard Vroland (Avdelningschef)
Louise Linde (Enhetschef)
Madeleine Moberg (Enhetschef)
Karolina Larsson (HR-chef)
Daniel Mattsson (Ärendekoordinator)
Arjana Bajgora (Sekreterare)
Tina Taromi (Sekreterare)
Lars G Larsson (Utvecklingssekreterare)
Christine Sellbjer (HR-konsult)
Anna Clarke (Facklig representant Vision)
Lina Bergendorff Zetterman (Facklig representant Akademikerförbundet SSR)
Mimmi Olsson (Utvecklingssekreterare)
Nicole Thunholm (Utvecklingssekreterare)
Louise Andersson (Förvaltningsjurist)

§ 366 Kompetensförsörjningsrapport Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023

ASN-2023-17526

Sammanfattning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Det innebär att nämnderna vartannat år analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten.

Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap.

Kompetensgapet redovisas på två och fem års sikt. Analysen görs både kvantitativt, d.v.s. hur många inom en yrkesgrupp och kvalitativt d.v.s. vilken nivå på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas kompetensmål, riskanalyser och kompetensförsörjningsplan för att åtgärda kompetensgapet.

I denna rapport redovisas nämndens samlade resultat. Syftet med sammanställningen är att beskriva nämndens prognostiserade kompetensgap, identifierade risker utifrån kompetensgap och förflyttningar som gjorts samt vilka åtgärder nämnden övergripande ska vidta framöver.

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott har berett ärendet 2023-12-07 § 269.

Beslut

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner kompetensförsörjningsrapporten för Arbetsmarknads- och socialnämnden.
2. Arbetsmarknads- och socialnämnden överlämnar kompetensförsörjningsrapporten till kommunstyrelsen.
3. Arbetsmarknads- och socialnämnden uppdrar åt Arbetsmarknads- och socialförvaltningen att fortsätta arbetet med kompetensförsörjning utifrån åtgärderna i planen.

Beslutsgång

Ordförande finner att det finns ett förslag till beslut. Ordförande finner att nämnden bifaller föreliggande förslag.

Särskilda yttranden

Kerstin Håkansson (V) och Marek Lakatos (V) avser inkomma med ett särskilt yttrande, bilaga.

Jacqueline Maly (SD) och Elliot Bräck (SD) avser inkomma med ett särskilt yttrande, bilaga.

Farishta Sulaiman (M), Ingrid Gunnarson, (M) och Anna Adell (M) avser inkomma med ett särskilt yttrande, bilaga.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen
HR-avdelningen

Beslutsunderlag

- §269 Kompetensförsörjningsrapport Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023
- G-Tjänsteskrivelse - Kompetensförsörjningsrapport Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023
- Kompetensförsörjningsrapport 2023 - Arbetsmarknads- och socialnämnden

Särskilt yttrande

Arbetsmarknads- och socialnämnden

Ärendenummer: ASN-2023-17526

Kompetensförsörjningsrapport Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023

Förvaltningen har, inom ramarna för det ledningssystem för kompetensförsörjning som finns i Malmö kommun, inkommit med en rapport om nämndens verksamheters behov av kompetens, den kompetens som är »tillgänglig», och arbetet som görs på området. Rapportering på området sker vart annat år; den senaste rapporten beslutades av nämnden i december 2021¹. Enligt rapporten föreligger ett så kallat kompetensgap: det finns färre personer att anställa än vad förvaltningen hade önskat², i synnerhet inom vissa yrkeskategorier, till exempel socialsekreterare myndighet ekonomiskt bistånd³.

Sverigedemokraterna ser med oro på den utveckling som förvaltningen beskriver på området. Förvaltningen konstaterar⁴ att »utmaningarna som identifierats under årets gapanalys kretsar i stort sett kring samma områden som under 2021». Det är beklagligt att så lite har hänt sedan den senaste rapporten. Samtidigt visar rapporten i sin analys vissa tecken på en bristande probleminsikt.

Utan underlag kritiserar⁵ en påstådd mediebild för att vara »oftast ensidigt negativ», som den menar påverkar »befintliga och framtida anställda negativt och försvårar välfärdens kompetensförsörjning»⁶. Det är mycket oklart vad som härvidlag avses, eller för den delen vad förvaltningen avser göra åt saken. Det behöver påpekas att det i Sverige råder press- och yttrandefrihet⁷, och att därmed står fria medier fritt fram att rapportera om brister i verksamheten. Det är mycket olämpligt att offentliga organ utan substans eller vidare motivering kritiserar fria medier för en rapportering som det enligt lag står dem fritt att ägna sig åt.

Därutöver verkar förvaltningen inte fullt ut tro på sina egna föreslagna åtgärder. Samtidigt som de talar om att »utreda vad som är adekvat utbildningsbakgrund och erfarenhet»⁸ – det vill säga att inta

1 Förslag till rapport och plan för kompetensförsörjning 2023, s. 2

2 Ibid., s. 5

3 Ibid., s. 7

4 Ibid., s. 2

5 Ibid., s. 4

6 Ibid.

7 TF (1949:105), YGL (1991:1469)

8 Förslag till rapport och plan för kompetensförsörjning 2023, s. 12



ett verklighetsbaserat perspektiv på vilka krav som egentligen är lämpliga att ställa i en rekryteringsprocess, något som vi ser positivt på – och att vidareutveckla den interna kompetensutvecklingen, utgår de till sist och syvende i sin omvärldsanalys fortfarande från ett passivt perspektiv där kompetens i slutändan tycks vara något som är någon annans ansvar att tillhandahålla.

Förvaltningen presenterar även en plan⁹ för verksamheten. Många av punkterna i den planen är mycket positiva. I synnerhet ser vi det som en positiv insats för samhället att förvaltningen arbetar med intern kompetensutveckling och att hitta personal internt. Ett annat positivt område är, som tidigare nämnt, arbetet kring att inta en pragmatisk inställning till utbildningsbakgrund inom rekryteringen av personal, och vad som beskrivs som »okonventionella lösningar i rekryteringsprocessen». Vi hade gärna sett mer av detta. Att verksamheten under perioden som gått också har faktiskt lyckats tillgodose verkliga kompetensbehov genom att »rekrytera likvärdig och nödvändig kompetens genom att tillvarata andra kompetenser än enbart socialsekreterare» är härvidlag ett sundhetstecken och visar på en mycket positiv utveckling på området.

För Sverigedemokraterna Malmö

Jacqueline Maly

Jacqueline Maly (SD)
2023-12-20

Elliot Bräck

Elliot Bräck (SD)

9 Ibid., s. 11-12



Särskilt yttrande

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023-12-20

Ärende 12: Kompetensförsörjningsrapport Arbetsmarknads- och socialnämnden 2023

ASN-2023-17526

Kompetensförsörjningsrapporten 2023 framhåller en rad viktiga aspekter som behöver tas på allvar. Rapporten visar hur kompetensgapet fortsättningsvis från det att sammanställningen gjordes senast är lika stort eller oförändrat inom vissa grupper men ökat inom andra. Framförallt är gapet som störst i yrkeskategorierna socialsekreterare myndighet barn och unga och socialsekreterare samtal och behandling/socialsekreterare stöd och rådgivning. Rapporten framhåller att anledningen till det stora kompetensgapet är på grund av behovet av att utöka antalet tjänster till malmöborna samt på grund av svårigheter i att rekrytera och behålla befintlig personal.

Riskanalysen som är gjord baserat på gapanalysen och bygger på såväl risk som sannolikhet både ur ett arbetsmiljö- och verksamhetsperspektiv visar att riskerna är allvarliga för grupperna socialsekreterare myndighet barn och unga, socialsekreterare myndighet familjehem och socialsekreterare myndighet ekonomiskt bistånd.

Detta är en mycket allvarlig situation för förvaltningen och ett problem som behöver tas på stort allvar. Redan i delårsrapporten presenterade förvaltningen att nämnden går med överskott med hela 38 miljoner kronor vad gäller vakanta tjänster. Där påpekade Moderaterna vikten av att ta situationen på allvar då många av de vakanta tjänsterna var inom förvaltningens vad Moderaterna anser viktigaste grupper.

En god kompetensförsörjning och god service gentemot Malmöborna är helt avgörande för att människor ska kunna komma ut ur långvariga bidragsberoenden och in på arbetsmarknaden och i egen försörjning. Men är också helt avgörande för alla barn vars livsöden kan påverkas fullständigt vid god planering och rätt insatser.

Farishta Sulaiman (M)

Ingrid Gunnarson (M)

Anna Adell (M)

Med instämmande av:

Oscar Wannfors (M)

Claes Holmerup (M)