



Datum  
2019-12-12  
Vår referens  
Lovisa Hansen  
HR-konsult  
lovisa.hansen@malmö.se

## Tjänsteskrivelse

### **Årlig uppföljning av kompetensförsörjning KN-2019-4989**

#### **Sammanfattning**

I dokumentet beskrivs förutsättningar och utmaningar för den övergripande kompetensförsörjningen inom kulturförvaltningen. I analysen av de största yrkeskategorierna – bibliotekarier, biblioteksassistenter och musiklärare – kan konstateras att det idag inte finns någon kompetensbrist på varken kort eller lång sikt och tillgången på kvalificerad personal är god. Vad gäller musiklärare har det identifierats ett behov av att bevaka förvaltningens förmåga att behålla musiklärare p.g.a. en ökad konkurrens om kompetensen. Förvaltningen kommer även att följa förmågan att rekrytera och behålla bibliotekarier och biblioteksassistenter på lång sikt. Det finns också ett behov av en ökad digital kompetens i allmänhet på alla nivåer inom förvaltningen.

#### **Förslag till beslut**

Kulturnämnden föreslås besluta

1. Kulturnämnden godkänner föreliggande beskrivning av kulturförvaltningens kompetensbehov.
2. Kulturnämnden ger förvaltningen i uppdrag att arbeta vidare med en kontinuerlig analys av kompetensbehoven inom verksamheterna.
3. Kulturnämnden sänder ärendet till kommunstyrelsen för fortsatt hantering.

#### **Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse

#### **Beslutsplanering**

Kulturförvaltningens Ärendeberedning 2019-11-25  
Kulturnämndens Ordförandeberedning 2019-12-03  
Kulturnämndens arbetsutskott 2019-12-10  
Kulturnämnden 2019-12-18

#### **Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

## Ärendet

### 1. Inledning

#### 1.1 Bakgrund

Kompetensförsörjning är den process i en organisation som fortlöpande ska säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på både kort och lång sikt. Kompetensförsörjning är en sammanfattande benämning på planering och åtgärder som syftar till att tillgodose behov av arbetskraft såväl kvantitativt som kvalitativt.

#### 1.2 Syfte

Syftet med kompetensförsörjningen är, utifrån analys av befintlig kompetens, att tydliggöra kommande kompetensbehov och hur stort gapet är mellan befintlig kompetens och verksamhetens mål på kort (1-2 år) och lång sikt (3-5 år).

### 2. Analys

#### 2.1 Personalomsättning

Kulturförvaltningen har en relativt låg personalomsättning) samt god tillgång till kvalificerade sökande vid de flesta rekryteringar som genomförs.

År	Personalomsättning %, kulturförvaltningen	Personalomsättning %, Malmö stad
2019	5,2	12
2018	6,5	10,9
2017	5,4	11,7
2016	5,2	11,1

Tabell 1. Visualiserar personalomsättning i procent i kulturförvaltningen och i hela Malmö stad under åren 2016-2019.

#### 2.2 Pensionsavgångar

	2019	2019	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024
Ålder	65	67	65	67	65	67	65	67	65	67	65	67
Antal medarbetare	4	1	7	3	7	9	11	7	8	7	12	11

Tabell 2. Visualiserar hur många medarbetare som uppnår åldern 65 respektive 67 år under perioden 2019-2024

Observera att ändringar i lagen om anställningsskydd gällande pensionsålder from 2020:

- 68 år – from 1 januari 2020
- 69 år – from 1 januari 2023

#### 2.3 Digital kompetens

Förvaltningen har idag ett behov av att utöka den digitala kompetensen på en allmän nivå över hela förvaltningen. Vi ser en stor omställning från att arbeta med analogt material till ett ökat fokus på digitalt material. Den digitala kompetensen handlar om flera perspektiv såsom digital arbetsmiljö, digitala system och kunskap om systemen. Det vill säga att samtliga medarbetare behöver kontinuerligt utvecklas i takt med att förvaltningens verksamheter och samhället digitaliseras. Detta för att kunna interagera, arbeta och öka tillgängligheten på ett modernt och nutida sätt med medarbetare och medborgare.

Idag finns även specialister med digital kompetens inom olika delar av verksamheterna och det finns ett behov av att förstärka kompetensen inom alla förvaltningars verksamhetsområden för att säkerställa kompetensförsörjningen både på kort och lång sikt.

## **2.4 Specialistkompetens**

Förvaltningen har arbetat med analyser och genomförandeplaner för att säkerställa att den specialistkompetens som finns hos enskilda medarbetare ute i verksamheterna säkras. Avdelningarna behöver arbeta med en kontinuerlig analys av dessa kritiska kompetensområden, då vissa kompetenser bara finns hos ett fåtal medarbetare. Arbetet med att kontinuerligt analysera kompetensbehoven kommer att fortsätta inom hela förvaltningen.

## **2.5 Musiklärare**

Inom en av de största yrkeskategorierna, musiklärare, ser förvaltningen ingen direkt brist vad gäller kompetensförsörjning på kort sikt. Det har identifierats ett behov av att bevaka och följa upp kulturförvaltningens förmåga att rekrytera och behålla musiklärare med god kompetens. Detta på grund av att kulturförvaltningen har fått indikationer på en ökad konkurrens om kompetensen på arbetsmarknaden från andra arbetsgivare samt internt i Malmö stad. En del av kulturskolan håller på att ställa om från enskild undervisning till gruppundervisning vilket innebär att kompetensen behöver utvecklas för lärarna gällande att hantera större grupper i undervisning en. Kunskaperna i de digitala verktygen behöver utvecklas då de är väsentliga i en modern undervisning på en kulturskola.

## **2.5 Bibliotekarier och biblioteksassistenter**

Inom de två av de största yrkeskategorierna, bibliotekarier och biblioteksassistenter, ser förvaltningen ingen direkt brist vad gäller kompetensförsörjning på kort sikt. På lång sikt finns det anledning att bevaka och följa upp kompetensförsörjningen när det gäller bibliotekarier och biblioteksassistenter då Myndigheten för tillgängliga medier kommer att omlokaliseras och finnas i Malmö från och med 1 januari 2020.

# **3. Genomförande**

## **3.1 Digital kompetens**

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensförsörjningsplanen är goda, då det redan idag pågår ett arbete inom förvaltningen kring ökad digital kompetens. Detta kommer att göras genom aktivt arbete med kompetenshöjande insatser av befintlig personal samt rekrytering av specialistkompetens.

## **3.3 Specialistkompetens**

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensbehovet vad gäller

specialistkompetenser är goda då institutionerna arbetar med att kontinuerligt identifiera utbilda och säkerställa att kompetens finns att tillgå. Avdelningarna arbetar också med kunskapsöverföring mellan medarbetare för att minska sårbarheten vid exempelvis pensionsavgångar.

### **3.4 Musiklärare**

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensbehovet gällande musklärare är goda. Det finns dock anledning att kontinuerligt under kommande år följa upp och vara proaktiva för att säkerställa kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Kulturskolan genomför kontinuerligt kompetensutveckling i metoden gruppundervisning för att säkerställa lärarnas kompetens för att i framtiden kunna erbjuda fler elever undervisning. För att säkerställa framtida kompetensbehov av musklärare behöver kulturskolan även i framtiden kunna betala löner som ligger i nivå med grundskolans.

### **3.5 Bibliotekarier och biblioteksassistenter**

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensbehovet gällande bibliotekarier och biblioteksassistenter är goda. Det finns dock anledning att följa utveckling under kommande år gällande hur omlokaliseringen av Myndigheten för tillgängliga medier kommer att påverka förvaltningens förmåga att säkerställa kompetensförsörjningen på lång sikt då vi konkurrerar om samma kompetenser.

### **Ansvariga**

Susanne Serenhov HR-chef