



Datum  
2019-08-25

Till Förvaltningschef  
För kännedom till HR chef

## Kompetensförsörjning

Som en uppföljning på föregående års kompetensgap och planer är det nu dags att utvärdera och revidera, analysera och prognostisera tillgången och behovet av kompetensen i verksamheten samt planerna för att åtgärda eventuella kompetensgap. Vi ser fram emot att ta del av era uppdaterade kompetensgap, riskanalyser och planer och hur de förändrats över året som gått.

HR-strategiska har under våren 2019 tagit fram en personalframskrivning över stadens kompetensbehov som underlag för gapanalyser, planer, utveckling och prioriteringar. Framskrivningen är utskickad till HR-chefer efter genomgång under Juni månad.

Kompetensförsörjningsstrategins tre handlingsvägar som är framtagna och beslutad i kommunstyrelsen ska vara vägvisare för de prioriterade insatserna i kompetensförsörjningsplanerna;

- Vi ser varje medarbetare som en investering.
- Vi utvecklar våra arbetssätt
- Vi satsar på innovativ samverkan.

I år finns kompetensförsörjningsprocessen i Stratsys så all administration sker i systemet. Rapport genereras i Stratsys och skickas till KS via ärende STK-2019-833

*"Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutade 2016-01-26 om ett gemensamt arbetssätt, ett ledningssystem för kompetensförsörjningsarbetet i Malmö stad.*

*Beslutet innebär att;*

- *Förvaltningarna i Malmö stad ska identifiera och analysera sitt kompetensgap på kort och lång sikt samt göra en risk och konsekvensanalys över gapet.*


- *Förvaltningarna ska upprätta kort- och långsiktiga mål och planer för att åtgärda kompetensgapet.*
- *Kompetensgap och planer ska genom angivna mallar skickas från nämnd till stadskontoret, som i sin tur sammanställer till kommunstyrelsen. Detta ska årligen inrapporteras till nämnd och stadskontor senast den 31/12.  
registratorsfunktionen.stk@malmo.se till ärende: *Kompetensförsörjningsgap och handlingsplaner Malmö stad 2018 med diarienummer STK-2019-833.**
- *Resultatet ska leda till en tydlighet över stadens behov av kompetens för prioriteringar i exempelvis löneöversyn, budgetprocess, utbildningsåtgärder. Det ska också ge ett underlag för dialog med exempelvis SKL, arbetsförmedlingen, högskolor, YH och regering.”*

För ytterligare information kontakta processledare Petra Smedjeback  
[petra.smedjeback@malmo.se](mailto:petra.smedjeback@malmo.se)

Med vänlig hälsning



Andreas Norbrant  
Stadsdirektör



Carina Tempel  
HR direktör