



Datum
2021-12-10
Vår referens
Desirée Orre Kristiansson
HR-chefkonsult
susanne.serenhov@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Årlig uppföljning av kompetensförsörjning KN-2021-5977

Sammanfattning

I dokumentet beskrivs förutsättningar och utmaningar för den övergripande kompetensförsörjningen inom kulturförvaltningen. Kulturförvaltningen har idag ingen akut kompetensbrist, men ser behov av ett långsiktigt kompetensförsörjningsarbete inom vissa områden såsom digital kompetens, specialist- och chefstjänster, interkulturalitet och representation i syfte att långsiktigt och hållbart kunna möta malmöbornas behov.

Förslag till beslut

Kulturnämnden föreslås besluta

att godkänna föreliggande beskrivning av kulturförvaltningens kompetensbehov,

att ge förvaltningen i uppdrag att arbeta vidare med en kontinuerlig analys av kompetensbehoven inom verksamheterna samt

att sända ärendet till kommunstyrelsen för fortsatt hantering

Beslutsunderlag

- [Här kommer namnet på de handlingar som ligger till grund för beslutsförslaget hämtas in automatiskt. Du behöver inte skriva något under denna rubrik.]

Beslutsplanering

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

genomförandeåtgärder 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 och lång sikt.

2. Analys

2.1 Personalomsättning

Kulturförvaltningen har en relativt låg personalomsättning samt god tillgång till kvalificerade sökande vid de flesta rekryteringar som genomförs. Förvaltningen ser en risk med en alltför låg personalomsättning, då det kan innebära en bristande påfyllnad av ny extern kompetens.

År	Personalomsättning %, kulturförvaltningen	Personalomsättning %, Malmö stad
2021	6,2 tom oktober	9 tom oktober
2020	7,3	8,4
2019	5,2	12
2018	6,5	10,9

Tabell 1. Visualiserar personalomsättning i procent i kulturförvaltningen och i hela Malmö stad under åren 2018–2021.

2.2 Pensionsavgångar

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025	2026	2026
Alder	65	68	65	68	65	69	65	69	65	69	65	69
Antal medarbetare	2	0	8	4	6	4	9	5	11	5	13	7

Tabell 2. Visualiserar hur många medarbetare som uppnår åldern 65 respektive 68 år under perioden 2021–2022 samt åldern 65 respektive 69 år under perioden 2021–2026

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 öka 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. Pandemin har snabbat på utvecklingen och kompetensen inom det digitala arbetet. I och med att alla möten varit digitala och att flera arbetat hemifrån under lång tid med enbart digitala hjälpmedel till hands i det vardagliga arbetet, har kunskaper och mognaden kring olika system och digitala verktyg ökat hos medarbetarna. Det ställer i sin tur stora krav på att de

digitala verktygen fungerar och att det finns att tillgå den utrustning som arbetet kräver. Den digitala kompetensen handlar om flera perspektiv såsom digital arbetsmiljö, digitala system och kunskap om systemen. Det vill säga att samtliga medarbetare behöver fortsatt 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.

I förvaltningen finns idag även digital specialistkompetens, men förvaltningen har ytterligare behov av att *förstärka den digitala specialistkompetensen inom förvaltningens alla 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. *Vissa kritiska kompetenser finns bara hos ett fåtal medarbetare.* Som exempel kan nämnas att Stadsarkivet ser ett behov av en ökad kompetensnivå avseende våra samlingar och kring Malmös historia.

2.5 Chefskompetens

Förvaltningen har under sista åren haft *svårigheter i att rekrytering till vissa högre chefstjänster.* Anledningen är inte att det saknas sökande, utan att lönestrukturen i förvaltningen för denna grupp inte varit tillräckligt konkurrenskraftig jämfört med andra aktörer inom motsvande område. Även om individuell lönesättning tillämpas är det ett långsiktigt arbete att förändra lönestrukturen, vilket har påbörjats under de sista tre åren.

2.6 Interkulturalitet och representation

Förvaltningen personalstruktur avspeglar inte invånarna i Malmö, vilket naturligt medför *en brist på interkulturell kompetens och flerspråkighet* i förvaltningen. Vi ser att ett interkulturellt perspektiv lägger grund för en ökad kvalitet i vår verksamhet.

3. Genomförande

3.3 Digital kompetens

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensförsörjningsbehovet av *den digitala kompetensen är goda*, då det idag pågår ett arbete inom förvaltningen med att ta ett helhetsgrepp kring digitalisering i förvaltningen. Uppdraget drivs av den administrativa enheten och kommer tex. att handla om bättre internt kompetensnyttjande, kompetenshöjande insatser av befintlig personal samt rekrytering av specialistkompetens.

3.4 Specialistkompetens

Förvaltningen anser att möjligheterna att uppfylla kompetensbehovet vad gäller *specialistkompetenser är goda i nuläget* då avdelningarna 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. I det *längre perspektivet ökar risken för kompetensbrist* och mot den bakgrunden kommer förvaltningen ta fram en samlad genomlysning av de kritiska specialistkompetenserna tillsammans med avdelningarna, för att därefter ta fram en kompetens-/successionsplanering för

dessa. I samband med beaktas också SCB prognoser kring olika bristyrken framåt.

3.5 Chefskompetens

Förvaltningen har identifierat den skeva chefslönestrukturen sedan några år tillbaka och har sedan dess arbetat medvetet och långsiktigt med att förändra denna. Mot bakgrund av svårigheterna att rekrytera till vissa chefstjänster inte är utbredd och att ett medvetet lönestrukturarbete är pågående, bedömer förvaltningen att *kompetensförsörjning i nuläget är hanterbart, men är under observandum.*

3.6 Interkulturalitet och representation

Förvaltningen kommer under 2022 aktivt satsa på att *höja medvetenheten hos alla chefer kring interkulturalitet* genom en uppdragsutbildning ”Leda i mångfald” i samarbete med Malmö universitet. Förvaltningen har också påbörjat ett långsiktigt arbete med att *öka representation i personalstrukturen och tar fokus på rekryteringsprocessen.*

Ansvariga

Susanne Serenhov