

Rapport - Kompetensförsörjning

Servicenämnden

Inledning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Kompetensförsörjningsarbetet innebär att nämnderna vartannat år analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten. Den gemensamma bilden över nämndens kompetensutmaningar underlättar och stödjer inför samarbete, prioriteringar, kommunikation och ger underlag till beslut och samverkan.

Sammanfattning

Serviceförvaltningen har tagit fram en kompetensförsörjningsrapport som följer rapporteringen för 2019. Serviceförvaltningen beskrev 2019 ett behov av att rusta verksamheterna för ett modernt, effektivt och hållbart arbetsliv. Därefter har serviceförvaltningen påbörjat arbetet mot att tillsammans vara en smart servicepartner till staden.

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

Baserat på den nuvarande ökade efterfrågan på marknaden av kockar förväntas det kvantitativa kompetensgapet återigen vara gällande.

Måluppfyllelse

Vid rapporteringen 2019 beskrev serviceförvaltningens behov av att rusta verksamheterna för ett modernt, effektivt och hållbart arbetsliv. Där efter har serviceförvaltningen påbörjat arbetet mot att tillsammans vara en smart servicepartner till staden. Fem fokusområden har tagits fram och kopplas samman med målbilden vilket framöver kommer bli en del i planeringen och uppföljningen av serviceförvaltningens grunduppdrag från och med i år. Denna stringens och gemensamma riktning ger cheferna inom serviceförvaltningen, med ansvarar för att skapa förutsättningar för verksamheten, bättre förutsättningar att utvecklas såväl på kort som lång sikt.

Kompetensgap

För två år sedan (2019) gjordes antagandet att serviceförvaltningens kortsiktiga kvantitativa kompetensgap, mellan behov och tillgänglig kompetens, gällande kockar var uppnått. Baserat på den nuvarande ökade efterfrågan på marknaden förväntas det kvantitativa kompetensgapet återigen vara gällande.

Serviceförvaltningen önskar även synliggöra kompetensutmaningar för yrkesgrupperna: ekonom, controller, arbetsledare markanläggning, anläggningsarbetare, ingenjör, fastighetsförvaltare, IT-specialist, byggprojektledare samt sektions- och enhetschefer.

Sammantaget har serviceförvaltningen identifierat rekryteringssvårighet, personalomsättning, en påverkan av pandemin samt befattningar som är marknadsutsatta från den privata marknaden.

För spridda yrkesgrupper i förvaltningen kvarstår såväl de kort- som långsiktiga kompetensutmaningarna inom svenska språket.

Kompetensmål

I likhet med tidigare rapportering ser serviceförvaltningen även fortsättningsvis att flera yrkesgrupper påverkas av befolkningstillväxten och fortsätter därför rusta verksamheterna. Gällande förvaltningens fortsatta arbete med att utveckla digitala stöd bedöms även detta fortsättningsvis påverka kompetensbehovet.

I kompetensmålen vid rapporteringen 2019 såg förvaltningen ett fortsatt behov av att rusta verksamheterna för ett modernt, effektivt och hållbart arbetsliv. Detta kvarstår och görs för närvarande inom serviceförvaltningens förvaltningsomslutande målbildsarbete. Därigenom kartläggs och synliggörs kompetensmålen inom respektive fokusområde: *tillsammans, smarta arbetsätt, medarbetarskap & ledarskap, stärka partnerskapet och SEF Kultur* då de inkluderar ett önskat läge 2025.

Risکانالys och aktivitetsplan

Bedömningen är att det är sannolikt att ovanstående kompetensgap uppstår men bedöms vara mindre allvarlig då förvaltningen har identifierat riskerna och arbetar med åtgärderna.

Utöver ovanstående görs en översyn av befattningsstruktur inom avdelningen IT och digitalisering (ITD). Detta med anledning av att medarbetarna togs över med bibehållna befattningsbenämningar och löner. Under hösten har ett arbete med att se över strukturen påbörjats. Målsättningen är att ITD ska ha en gemensam befattnings- och lönestruktur som överensstämmer med strukturen inom serviceförvaltningen och Malmö stad. I arbetet, med inventeringen av nuläget har även de grundläggande kraven för respektive befattning kartlagts. Detta för att säkra möjligheten att rekrytera medarbetare med rätt kompetens i framtiden.