

Kompetensförsörjning



Liselott Nilsson

HR-direktör
HR strategiska avdelningen
stadskontoret
liselott.nilsson@malmo.se



Petra Smedjeback

HR-specialist
HR strategiska avdelningen
stadskontoret
petra.smedjeback@malmo.se



**Mångfald, möten
och möjligheter**

328 000
Malmöbor

48%
under 35
år

178
nationaliteter

17,5 miljarder

400
yrken

15

förvaltningar

57%
till personal-
kostnader

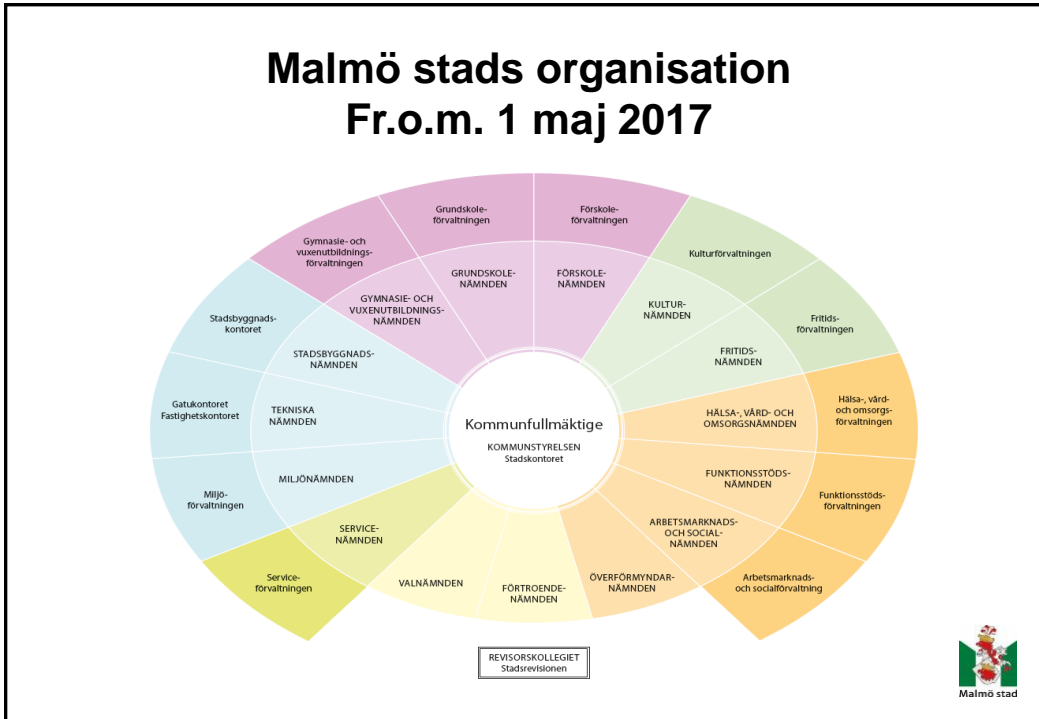
25 000
medarbetare

1 272
chefer

Jobbannonser
7285

Ansökningar
140 761

per år

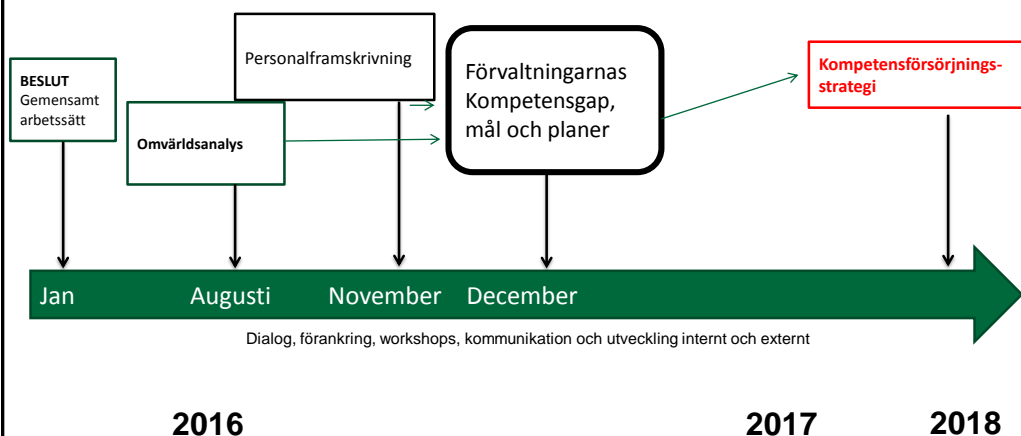


Kompetensförsörjning

med syfte att säkerställa rätt kompetens för att klara vårt uppdrag och nå uppsatta mål.

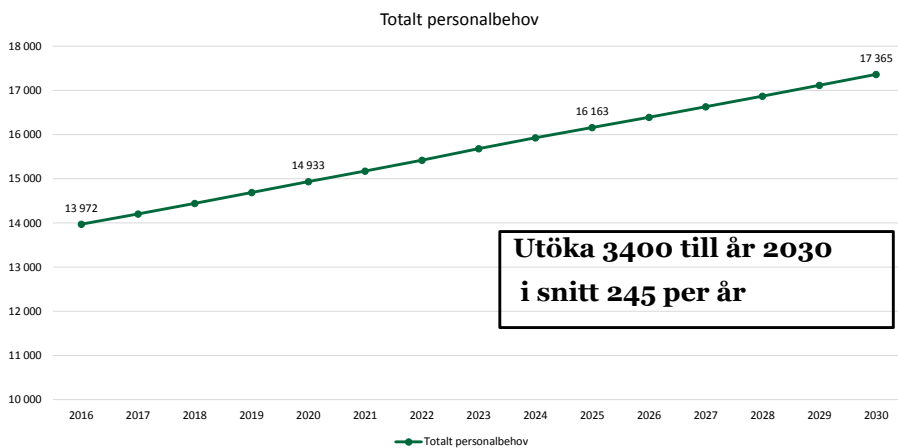


Systematiskt och strategiskt kompetensförsörjningsarbete 2016-2017



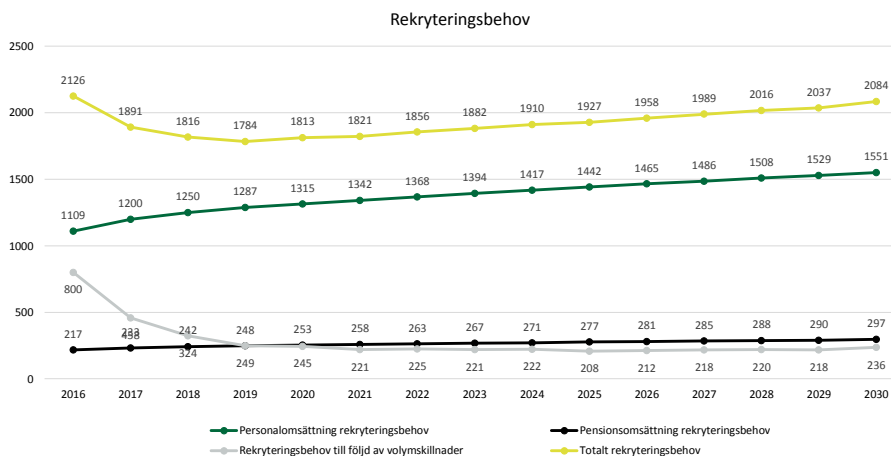
Personalframskrivning 2016-2030

Personalbehovet summerat för de yrkeskategorier som ingår i modellen (24 yrkeskategorier, 14000 medarb)



Personalframskrivning 2016-2030

Rekryteringsbehov 24 yrkeskategorier



Personalframskrivning 2016-2030

Rekryteringsbehovet summerat för de yrkeskategorier som ingår i modellen (24 yrkeskategorier, 14000 medarb)



PwC



Kompetensgap och planer 2016

Systematisk och strategiskt arbete i förvaltningarna med analys av kompetensgap som underlag för beslut, prioriteringar och delat bild för utveckling av verksamheten.



Analysera kompetens

$$\text{Kompetensbehov +/- Tillgänglig kompetens} = \text{Kompetensgap}$$

Kompetens är förmågan och viljan att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter

Viss – har viss kompetens inom området, hanterar enkla uppgifter med handledning	God – har kompetens inom området och hanterar normalt förekommande arbetsuppgifter självständigt	Hög – har hög kompetens inom området och hanterar samtliga uppgifter självständigt. Bidrar till utveckling inom området och kan handleda andra.	Mycket hög – har mycket hög kompetens inom området, hanterar samtliga uppgifter självständigt. Ses som experten: initierar och genomför förändringar inom området där detta är möjligt. Kan agera mentor för andra inom området.
--	--	---	--



Ett urval av förvaltningarnas prognostiserade kompetensgap.

Yrkesgrupper	Kvantitativt	Kvalitativt				Kvantitativt	Kvalitativt			
	gap 1-2	Viss	god	hög	mkt hög	gap 3-5	viss	god	hög	mkt hög
Undersköterska	-378	139	-35	-347	-139	-706	152	19	-649	-243
Stödpedagoger	-179	7	0	-88	-98	-282	5	-3	-128	-156
Socialekreterare	-174	72	-142	-54	-50	-274	22	-66	-133	-95
Sjuksköterska	-52	4	2	-21	-37	-146	4	-14	-25	-75
Stödassistenter	-5	80	111	-163	-33	24	83	203	-165	-97
Vårdbiträde	254	63	214	-8	-15	419	70	356	-15	8
Barnskötare (FSKF)	-88					-286				
Barnskötare (GRF)	-43					-94				
Förskollärare inkl förste (FSKF)	-83					-203				
Förskollärare (GRF)	-23					-49				
Lärare grundskola 1-7 (GRF)	-80					-173				
Lärare grundskola. 4-9 år (GRF)	-43					-94				

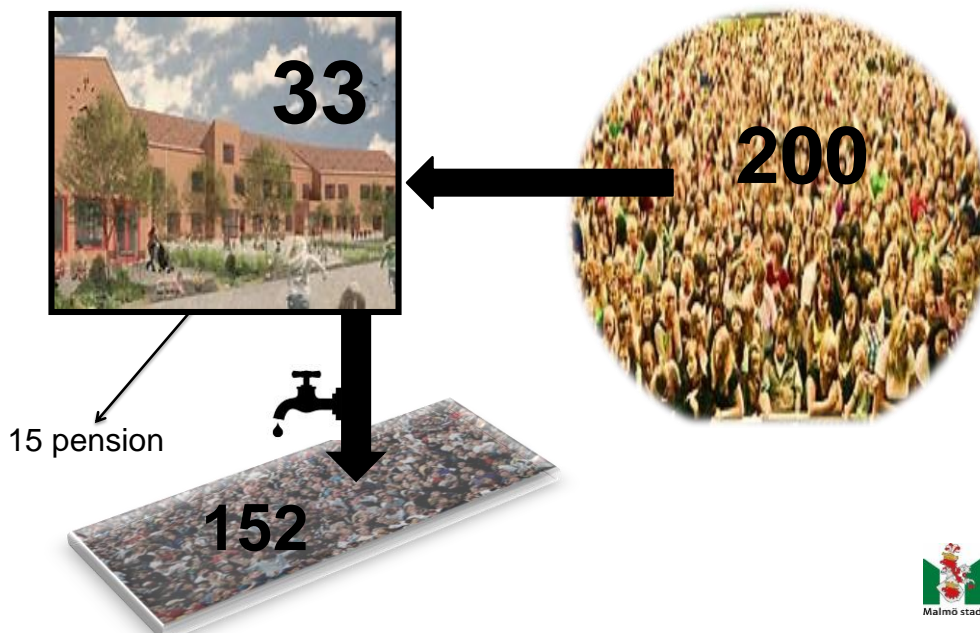


Rekryteringsbehov – kompetensgap och personalframskrivningsmodell

	Utökning/gap år 2017	Rekryteringsbehov år 2017	Utökning/gap år 2021	Rekryteringsbehov år 2021
Yrkesgrupper				
Undersköterska	189	422	109	342
Socialekreterare	87	242	33	200
Sjuksköterska	26	58	31	66
Biståndshandläggare	10	15	3	8
Barnskötare (FSKLFV)	44	270	57	312
Förskollärare (FRSKLFV)	42	355	41	380
Lärare grundskola	65	347	50	480
Fritidspedagog, (GRF)	15	74	11	76
Rektor o bitr rektor, (GRF)	7	30	5	31



Socialekreterare 2021



Vad behöver vi göra?

Hur ska välfärden upprätthållas och utvecklas om förutsättningarna är ökade, föränderliga och komplexa behov i kombination med begränsade ekonomiska och personella resurser?

Planerna finns i förvaltningarna, detta är övergripande strategier för staden.

3 strategier



Kompetens – en investering



Vårt förhållningssätt till kompetens och kompetensutveckling
Vårt förhållningssätt till att skapa förutsättningarna för kompetens genom en bra arbetsmiljö och utvecklande ledarskap.





Förändrade arbetssätt

Optimera kompetensanvändandet genom rätt kompetens på rätt plats i rätt tid

Kompetensen anpassas och förändras i samma takt som verksamhetens behov förändras

Vi använder tekniska och digitala lösningar för att främja kvalitet och minska kompetenssvinn.



Vi lyckas tillsammans

Från övergångar till gemensam process
Malmö stads samlade kompetens räknas också i våra medborgare. Det är vår samlade kompetens som ger förutsättningar för välfärd.

Som medarbetare i Malmö stad är du en möjliggörare till välfärd. Vi har tillit till din kompetens.



Fortsatta arbetet 2017

- Dialog och samarbete med Arbetsförmedlingen, Malmö högskola, SKL, Universitetskanslerämbetet, Vuxenutbildningar
- Kompetensförsörjningsstrategin
- Dialog om verksamhetsutveckling
- Personalförskrivning 2017
- Utveckla det systematiska arbetssättet
- Gap och planer december 2017, uppföljning av 2016

