



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Inledning

Kommunal verksamhet är mycket kunskapsintensiv och medarbetare, med den kompetens den besitter, är dess viktigaste tillgång. Detta gäller även för Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter (IAF). En positiv befolkningstillväxt med förändrad åldersstruktur i kombination med en allt rörligare arbetsmarknad ställer krav på personal- och kompetensförsörjningen i kommunens alla verksamheter.

Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningens förmåga att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utöver att rekrytera, utveckla, behålla är avgörande för att klara den demografiska utmaning förvaltningen står inför när det gäller personal- och kompetensförsörjning.

Nedan redovisas förvaltningens personalförsörjningsbehov utifrån en verksamhetsanalys som bygger på demografiska förändringar och personalstatistik. Vidare redovisas förvaltningens arbete med att skapa nya vägar för kompetensförsörjning.

Från och med 2023 ingår även vuxenutbildningens frågor i arbetsmarknadsnämndens uppdrag, men denna personal och kompetensförsörjningsplan avser endast IAF:s medarbetare.

Verksamhetsanalys

Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen (IAF) bildades 1 januari 2022 med syfte att föra samman kommunens verksamheter inom arbetsmarknadsområdet. Under 2022 har mycket fokus legat på att bygga upp den nya förvaltningen och att bygga upp ett mer samordnat arbetssätt och -flöde för kommunens försörjnings- och arbetsmarknadsfrågor. Detta har framför allt handlat om att genomföra 2 piloter och senare breddinföra arbetssättet inom Arena arbetsmarknad och Heltidsaktiveringen. Fokus för förvaltningen under 2023 kommer vara att även anpassa organisationsstrukturen till det förändrade arbetssättet med Heltidsaktivering. Syftet är bland annat att minimera dubbelarbete och effektivisera arbetsflöden med individen i centrum.

Givetvis får en organisationsförändring som ovan beskrivet även konsekvenser ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Nya arbetssätt och roller har redan under piloten identifierats och kommer att analyseras kommande år utifrån vikten att rätt kompetens ska vara på rätt plats. Det är för tidigt att säga exakt vilka konsekvenser det nya arbetssättet inom Heltidsaktiveringen och den anpassade organisationsstrukturen kommer att få på sikt gällande kompetensmix, kompetensbehov, utvecklingsbehov och antal anställda. Under 2023 planerar IAF att bedriva verksamheten utifrån budgetram.

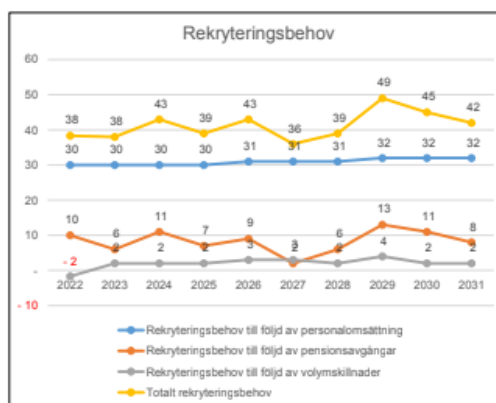
Flera omvärldsfaktorer får konsekvenser och ställer krav på IAF's verksamhet och medarbetare. IAF måste ständigt ha en beredskap och flexibilitet för omvärldens utveckling. Verksamheten har tagit tillvara på erfarenheten från tidigare större händelser i omvärlden såsom flyktingvåg och pandemi genom att nya rutiner och arbetssätt tagits fram. Även arbetssättet inom Heltidsaktiveringen skapar mindre sårbarhet och större flexibilitet inom hela förvaltningen. Den ökade inflationen skapar till viss del en förhöjd risk för ökat behov av ekonomiskt bistånd och därmed fler hushåll att arbeta med och ökad arbetsbelastning. Detta skulle inte minst påverka verksamheten kring försörjningsstöd.

Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningens förutsättningar för kompetensförsörjning påverkas till viss mån också av att tillgången på utbildade socialsekreterare inte motsvarar arbetsmarknadens behov. Där är också i den yrkesgruppen som rekryteringsbehovet är störst utifrån personalframskrivningen. En förklaring är den något högre personalomsättning i den gruppen. Även yrkesgruppen arbetsmarknadskonsulenter behöver bevakas då den yrkesgruppen har flest pensionsavgångar inom planeringsperioden. Se statistikbakgrund på kommande sida.

Statistikbakgrund

Nedan presenteras resultatet av den årliga personalframskrivningen för hela kommunen, här nedbrutet på Arbetsmarknadsnämnden. (Brytdatum för antal anställda i personalframskrivningen är 211231)

	Prognos										
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	
Personalbehov											
Ledning	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	
Socialsekreterare	114	115	116	117	119	120	121	123	124	125	
Arbetsmarknadskonsulenter/Studie och yrkesvägledare	52	52	53	53	54	55	55	56	56	57	
Övrig personal	51	52	52	53	53	54	55	55	56	56	
Totalt	223	225	227	229	232	235	237	241	243	245	
Rekryteringsbehov											
Ledning	-1	-	-	-	-	-	-	2	1	2	
Socialsekreterare	24	26	27	25	29	27	26	30	28	27	
Arbetsmarknadskonsulenter/Studie och yrkesvägledare	4	2	6	3	4	3	3	4	2	5	
Övrig personal	11	10	10	11	10	6	10	13	14	8	
Totalt	38	38	43	39	43	36	39	49	45	42	

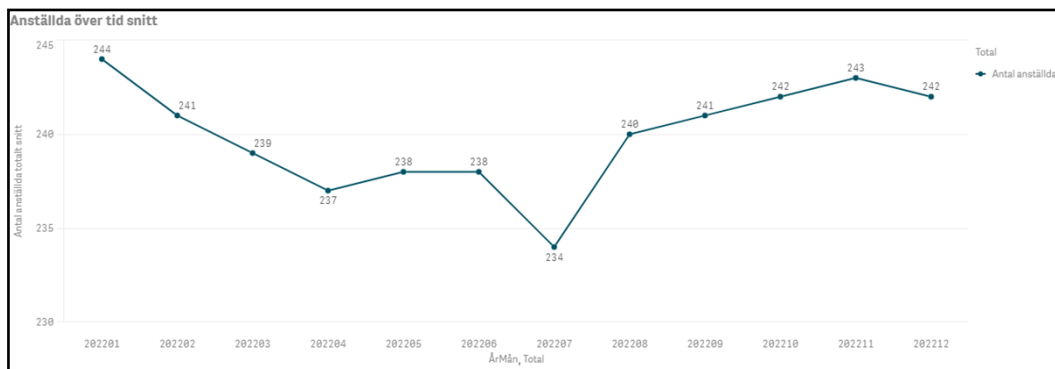


Arbetsmarknadsnämndens personalbehov beräknas öka med 10 % under perioden

Rekryteringsbehovet beräknas variera mellan 28 – 34 personer per år under perioden

11

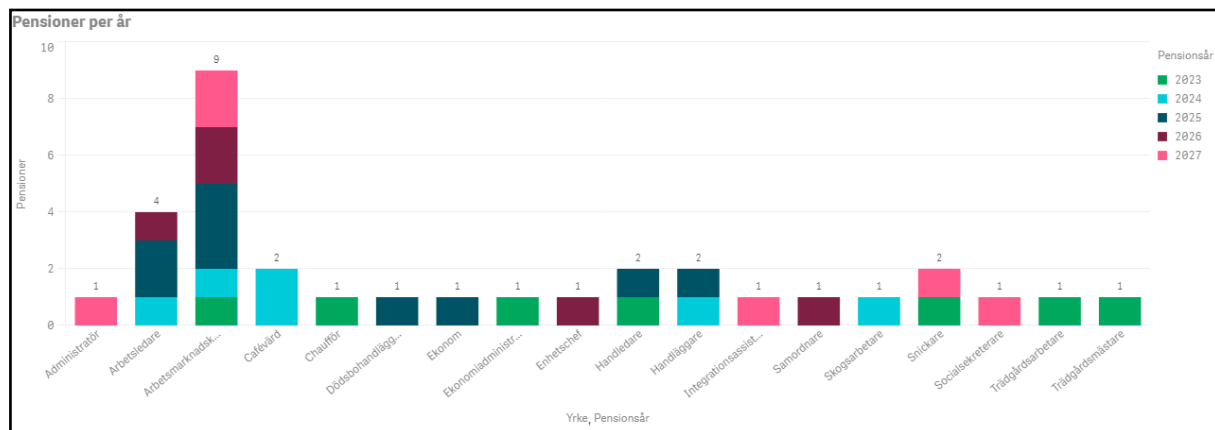
Figureerna nedan visar förvaltningens utveckling av antal tillsvidareanställda sedan förvaltningen bildades.



Figuren nedan visar andel personalavgångar externt per yrkesgrupp inom förvaltningen.

Integrations- och arbetsmarknadsförvaltning		
År	Yrke	Andel Personalavgångar Externt
Total		5,9%
2022	Total	5,9%
	Arbetsledare	4,5%
	Arbetsmarknadskons	6,1%
	Cafévärd	35,0%
	Socialsekreterare	8,4%

Figuren nedan visar antal medarbetare per yrkesgrupp inom förvaltningen som kommande 5 år fyller 65 år.



Nya vägar till kompetensförsörjning

Generellt kommer Kommunens framtida personalbehov vara svårt att tillgodose, både ur ett ekonomiskt och ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Arbetet med att hitta nya vägar för kompetensförsörjnings behov där för identifieras inom alla kommunens förvaltningar.

Åtgärder inom följande strategier är prioriterade inom förvaltningen under 2023:

- **Digitalisering**
 - Hösten 2022 kommer ett nytt verksamhetssystem (LifeCare) att implementeras. Vinsten blir att hela förvaltningen jobbar i samma system och man kan följa individen genom processen.
 - Inom LifeCare finns en del som stödjer automation av beslutsprocessen vid försörjningsstöd. Denna del förväntas att frigöra tid för socialsekreterare att arbeta djupare i sociala arbetet. Det innebär också att den av det handläggande arbete kan överföras från socialsekreterare till handläggare. Det är yrkesgrupp som är bättre tillgång på arbetsmarknaden.
 - Förvaltningen avser att nyttja erfarenheterna från distansarbete där det är tillämpligt.
 - IAF har pågående utvecklingsarbete med Kontakt Linköping för att i större grad skapa kompletta ärenden från start och därmed spara handläggningstid.
 - I delar av IAF's verksamhet finns planer att utveckla applikationer för att underlätta administrativa processer kring exempelvis närvarohantering av deltagare.
- **Nya organisationsformer**
 - Under hösten 2022 har ett successivt breddinförande av arbetssättet inom Arena arbetsmarknad och heltidsaktivering skett och målet är att under 2023 anpassa hela IAF's organisationsstruktur utifrån arbetssättet inom heltidsaktivering. Den anpassade organisationsstrukturen ska implementeras under året.
 - Nya arbetssättet inom heltidsaktivering innebär ett nytt arbetssätt och därmed även utvecklade roller, exempelvis ett mer koordinerande arbetssätt. Uppdragsbeskrivningar kommer arbetas fram för utvecklade roller utifrån analyser av vem som gör vad och rätt använd kompetens.
- **Breddad rekrytering**
 - Att bredda vår rekrytering innebär att vi medvetet arbetar för att anställa människor med olika bakgrund, erfarenheter och funktionsvariationer.
 - Genom flera av förvaltningarnas verksamheter skapas möjligheter för förvaltningen att anställa personer som står längre från arbetsmarknaden.
- **Attrahera, rekrytera och introducera**
 - Filmer där förvaltningens olika verksamheter presenteras används i annonseringssammanhang.
 - Att ta emot ungdomar i feriejobb, prao-elever, vfu-studenter och sommarvikarier är ett sätt för förvaltningens verksamheter att marknadsföra sin yrkesgrupper till kommande medarbetare.
 - Samarbete med högskolor och universitet finns för att knyta till sig studenter.
 - Arbetet pågår med att skapa förvaltningsövergripande introduktion för nya medarbetare.
 - Arbetet planeras för gemensam introduktion av sommarvikarier inför sommaren 2023.

- **Behålla och utveckla**
 - Inom förvaltningen har vi en positiv syn på kompetensutveckling av alla medarbetare.
 - Förvaltningens chefer kommer successivt genomgå Kommunens nya chefsutvecklingsprogram under 2023.
 - Förvaltningen uppmärksammar blivande pensionärer på möjligheten till gratifikation för förlängt arbetsliv och därmed ökar önskan att jobba längre.

- **Validera kompetens**
 - Översyn av behov kring validering av tidigare kompetens i relation till kommande koordinerande arbetssätt utifrån Heltidsaktiveringen.

- **Ett hållbart arbetsliv**
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete pågår och kommer intensifieras under 2023 i och med införande av digitalt chefsstöd inom området.
 - Utbildningsinsats görs till alla chefer och skyddsombud i organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)
 - Säkerhetsarbetet och fokus på hot- och våld kommer att prioriteras under 2023 i samband med att förvaltningens säkerhetssamordnare tillträder sin tjänst.

- **Lönebildning**
 - Förvaltningen arbetar fram nya förvaltningsgemensamma lönekriterier som under 2023 implementeras i förvaltningen.
 - Löneanalys genomförs med anledning att IAF's delar tidigare kommer från tre olika förvaltningar. Löneanalysen följer även slutsatser från social- och omsorgsförvaltningens satsningar för minskad personalomsättning.

- **Det goda avslutet**
 - Systematiskt arbete med avslutningssamtal pågår genom att avslutningssamtal förs och dokumentationen samlas på HR-funktionen. Materialet kommer kartläggas och analyseras samt slutsatser dras.

