



Förslag till åtgärder för att säkerställa personalförsörjningen, svar på uppdrag från kommunstyrelsen

Förslag till beslut

1. Informationen noteras.

Ärende

2016 har präglats av svårigheter att rekrytera personal inom stora delar av det kommunala verksamhetsområdet. Bristen på medarbetare är akut inom vissa områden redan idag och prognosen är att situationen kommer att förvärras. Detta kräver åtgärder för att såväl rekrytera som behålla medarbetare. Vid kommunstyrelsens sammanträde 2016-12-06 fick kommundirektören i uppdrag att återkomma med förslag till åtgärder för att säkerställa personalförsörjningen. Arbetet med kompetensförsörjning utgår från Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram och realiseras genom att varje förvaltning har en egen plan för kompetensförsörjning. Kommundirektören ansvarar för att uppföljning av dessa handlingsplaner redovisas för personalutskottet. Arbetet för att säkra kompetensförsörjningen behöver fortsätta, intensifieras och utvecklas vidare. Utöver det arbete som pågår på förvaltningarna har följande åtgärder identifierats vilka kan behöva ha ett mer kommunövergripande perspektiv. Se bifogad handling för utförlig information.

- Rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter
- Insatser för att fler ska vara anställningsbara till bristyrken
- Rekrytering och bemanning
- Få fler att arbeta längre
- Attrahera och behålla chefer – chefers förutsättningar

Bakgrund

2016 har präglats av svårigheter att rekrytera personal inom stora delar av det kommunala verksamhetsområdet. Bristen på medarbetare är akut inom vissa områden redan idag och prognosen är att situationen kommer att förvärras. Detta kräver åtgärder för att såväl rekrytera som behålla medarbetare. Vid kommunstyrelsens sammanträde 2016-12-06 fick kommundirektören i uppdrag att återkomma med förslag till åtgärder för att säkerställa personalförsörjningen.

Arbetet med kompetensförsörjning utgår från Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram och realiserar genom att varje förvaltning har en egen plan för kompetensförsörjning. Kommundirektören ansvarar för att uppföljning av dessa handlingsplaner redovisas för personalutskottet. Arbetet för att säkra kompetensförsörjningen behöver fortsätta, intensifieras och utvecklas vidare. Utöver det arbete som pågår på förvaltningarna har följande åtgärder identifierats vilka kan behöva ha ett mer kommunövergripande perspektiv. Se bifogad handling för utförlig information.

- Rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter
- Insatser för att fler ska vara anställningsbara till bristyrken
- Rekrytering och bemanning
- Få fler att arbeta längre
- Attrahera och behålla chefer – chefers förutsättningar

Kommunala mål

KF mål 9 En kommun med bra arbetsvillkor

Jämställdhet

Många av bristyrkena finns i kvinnodominerade sektorer och attraktiviteten i yrkena behöver öka. Vad gäller chefers förutsättningar finns skillnader mellan traditionellt kvinnliga och traditionellt manliga verksamheter.

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

MBL-information enligt 19§ 2017-03-30

Kommunledningskontoret

Paul Håkansson

Maria Kreese

Beslutet skickas till:
Klicka här för att ange text.