

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2019 med plan för 2020-2026

Inledning

Kommunal verksamhet är mycket kunskapsintensiv och personalen, med den kompetens den besitter, är dess viktigaste tillgång. Samtidigt är den i regel kommunens största kostnad. Förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utöver att rekrytera, attrahera, utveckla, behålla är avgörande för att klara den demografiska utmaning vi står inför när det gäller personal och kompetensförsörjning.

För att fullmäktige ska kunna följa utvecklingen av personal och kompetensförsörjningen inom kommunen begär Kommunstyrelsen in redovisningar på detta område.

Nämnderna ska redovisa nämndens personalförsörjningsbehov utifrån volymökning pga. demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar för 2019 med plan för år 2020-2026.

Nämnden skall också redovisa tänkta strategier och åtgärder som vidtogs i syfte att skapa nya vägar till kompetensförsörjning för att på så sätt säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål.

Verksamhetsanalys

Verksamhetsanalys handlar om att tydliggöra hur framtiden ser ut för nämnden ur ett kompetensperspektiv (sammanfattande, brett), vilka kompetenskrav ställs för att uppdraget ska uppnås på kort och lång sikt – tidshorisont är år 2019-2026

Frågor för nämnden att besvara;

- Vilka krav som kommer att ställas på nämnden inom de närmaste åren som har en påverkan på personal och kompetensförsörjningen?. Utgå ifrån styrdokument samt faktorer i det omgivande samhället som påverkar.
- Hur påverkar utvecklingen av nationella och internationella faktorer såsom konjunkturläge, arbetsmarknadspolitik och trender på arbetsmarknaden?
- Hur påverkar utvecklingen lokala faktorer såsom konkurrens om arbetskraft och närvärlden?

Personalplanering

Personalplanering handlar om att säkerställa en tydlig bild över vilken *mängd personalresurser* som behövs för att nå verksamhetens mål och för att upprätthålla 2017 års service-och kvalitetsnivå i verksamheterna (t.ex. antal elever per lärare). Personalplanen ger en bild över organisationens kommande pensionsavgångar, intern rörlighet och personalbehov grundad på demografins utveckling. Tidshorisont är år 2019-2026

Frågor för nämnden att besvara både för nämnden totala verksamhet samt för utvalda bristyrkesgrupper är hur det samlade rekryteringsbehovet ser ut dvs;

- Hur ser prognos för pensionsavgångar ut?
- Hur ser prognos för personalomsättning ut?
- Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut?
- Hur ser prognos för personalomsättning ut?

Personalbehovsprognos för Linköpings Kommun för år 2017-2026 ska användas för att besvara det samlade rekryteringsbehovet – se bilaga.

Personalbehov Antal heltidsresurser	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Hur ser prognos för pensionsavgångar ut?								
Hur ser prognos för personalomsättning ut?								
Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut?								
Samlat rekryteringsbehov								

Prognos ska även göras för de större bristyrkeskategorierna.

Personalbehov bristyrken Antal heltidsresurser	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Hur ser prognos för pensionsavgångar ut för utvalda bristyrken?								
Hur ser prognos för personalomsättning ut utvalda bristyrken?								
Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut utvalda bristyrken?								

Personalbehovsprognos för Linköpings Kommun för år 2017-2026 ska användas för att besvara det samlade rekryteringsbehovet för bristyrkeskategorier– se bilaga.

Kompetensplanering

Kompetensplanering handlar om att nya vägar till kompetensförsörjning säkerställs. Syftet med kompetensplanering är att ge en översikt av befintlig kompetens, tydliggöra kommande kompetensbehov men främst identifiera nya vägar till kompetensförsörjning.

Utgångspunkten för att analysera behov av åtgärder för kompetensförsörjning är den kompetens som finns inom förvaltningen i dag samt det uppdrag nämnden har på längre sikt och med extra hänsyn tagit till framtida tillgänglig arbetskraft.

Frågor för nämnden att besvara;

- Vad kan vara nya vägar till kompetensförsörjning?
- Vilka kompetenser saknas utifrån verksamhetsanalysen och personalplaneringen?
- Vilka kompetenser är felutnyttjade, finns det överkapacitet någonstans?

- Vilken eventuell påverkan har det ökade rekryteringsbehovet (demografins utveckling, pensionsavgångar samt personalomsättning) på stödresurser såsom ekonomi, kommunikation, administration och HR?