

# Personal- och kompetensförsörjningsplan 2019 med plan för 2020-2026 – Kommunstyrelsen

## Inledning

Linköpings kommun är en personalintensiv organisation där förmågan att behålla och rekrytera personal med rätt kompetens är avgörande för att klara av både befintlig verksamhet och den tillväxt som förväntas. En ökad personalomsättning och svårigheter att rekrytera samt krav på god ekonomisk hushållning innebär att rekrytering inte längre kan vara det enda sättet att lösa kommunens kompetensutmaning. För att säkra kompetensförsörjningen behövs:

- strukturer som ger förutsättningar för förvaltningar och chefer att organisera arbetet annorlunda
- att den ”digitala medarbetaren” införs i snabbare takt och arbetsflöden automatiseras
- att förutsättningar ges för ett förlängt arbetsliv
- aktivt arbete med professionsanalyser för att möjliggöra nyttjandet av ”rätt kompetenser”
- införandet av rätt till önskad högre sysselsättningsgrad och fler heltidsarbetande
- ökat arbetsgivaransvar för kompetensutveckling och livslångt lärande särskilt i bristyrken

Därutöver är det avgörande att personalomsättningen minskar. Det är idag är den största faktorn för behov av nyrekrytering. För att möta denna utmaning krävs bland annat ökade insatser i det systematiska arbetsmiljöarbetet, utveckling av chef och medarbetarskap, vidareutveckling av vårt arbetsgivarvarumärke och ett aktivt arbete med lönebildningsprocessen.

Att finna nya vägar till kompetensförsörjning innebär att befintliga arbetsplatser måste göra mycket mer än att leverera välfärd. Dagens arbetsplatser har också till uppgift att vara mottagare av individer i arbetsmarknadsåtgärder, att utföra validering av kunskap och kompetens, att säkerställa att nya professioner går hand i hand med gamla och där ett ökat arbetsplatslärande sker. Till detta kommer också att den digitala medarbetaren ska införas samtidigt som nya former för att organisera arbetet prövas.

För att kunna följa utvecklingen av personal- och kompetensförsörjningen inom kommunen tas en personal- och kompetensförsörjningsplan fram för varje förvaltning som innehåller personalförsörjningsbehov utifrån volymökning på grund av demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar för 2019 med plan för år 2020-2026. Planen innehåller även strategier och åtgärder som kan vidtags i syfte att skapa nya vägar till kompetensförsörjning för att på så sätt säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål.

## Verksamhetsanalys

I verksamhetsanalysen uppskattas hur framtiden ser ut för kommunstyrelsens verksamhetsområde ur ett kompetensperspektiv på kort och lång sikt (2019-2026).

Kommunstyrelsens möjligheter till god kompetensförsörjning påverkas av generella faktorer på arbetsmarknaden såsom ökad konkurrens om arbetskraften, ökad rörlighet (kortare anställning hos arbetsgivaren än tidigare), ökade krav på utvecklingsmöjligheter etcetera.

### Personal- och kompetensförsörjning de närmaste åren

Kommunstyrelsens verksamhetsområde är brett och kommunledningsförvaltningen har därför relativt få anställda per yrkeskategori. Kommunstyrelsen har också i sin helhet relativt få medarbetare till sitt förfogande (193 anställda på kommunledningsförvaltningen). Utmaningen handlar därmed inte om stora luckor i bristyrken och svårigheter att uppfylla uppdraget. Kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning handlar mer om förutsättningar att löpande vidmakthålla och utveckla verksamheten med befintlig personal samt att rekrytera vid pensionsavgångar. Bedömningen är att detta med största sannolikhet inte kommer att vara något bekymmer med erfarenhet från tidigare rekrytering till förvaltningens lediga tjänster samt med god bemanningsplanering.

### **Ökad konkurrens om arbetskraften och längre arbetsliv**

Även för kommunstyrelsen kommer teknikutvecklingen, digitaliseringen och utvecklingen av nya arbetssätt att innebära förändrade kompetenskrav på förvaltningens medarbetare. Förvaltningen behöver anpassa den samlade kompetensen till de nya kraven samtidigt som det är en hög konkurrens om arbetskraft med rätt kompetens. Att motverka en generellt ökad rörlighet på arbetsmarknaden genom att säkerställa att kompetens används på rätt sätt, att skapa förutsättningar för rätt till önskad sysselsättningsgrad och att (därigenom) öka attraktiviteten som arbetsgivare är viktigt.

Kommunledningsförvaltningen behöver hitta incitament för att få fler att jobba längre än till 65 års ålder. På förvaltningen finns många specialister där det kan vara svårt att ersättningsrekrytera varför förvaltningen behöver arbeta vidare med exempelvis mentorskap och kompetensväxling för minska sårbarheten. Det finns flera exempel på äldre medarbetare som även efter pension går in och tjänstgör på del av tid vid arbetstoppar och för att minska sårbarhet exempelvis vid kommunövergripande projekt.

### **Förändringar i nationella regelverk**

Ytterligare en utmaning inom-personal- och kompetensförsörjning är den statliga styrningen som påverkar det kommunala handlingsutrymmet och de egna satsningarna. Som exempel kan nämnas riktade statsbidrag, nya myndigheter med påverkan på området (digitalisering, jämställdhet och arbetsmiljö). Nya lagar kring offentlighet och sekretess med exempelvis dataskyddsförordningen.

## **Personalplanering**

Personalplanering ska ge en bild över vilka resurser som behövs för att nå verksamheternas mål och för att upprätthålla nuvarande service- och kvalitetsnivå. Personalplanen ger en bild över förvaltningens kommande pensionsavgångar, personalomsättning och personalbehov grundad på demografins utveckling. Tidshorisont är år 2019-2026 och innehåller det samlade rekryteringsbehovet för perioden.

### **Prognostiserade pensionsavgångar**

Av statistik i personalbokslut och personalbehovsprognos framgår att ungefär 50 medarbetare uppnår 65 års ålder mellan 2019-2026 inom Kommunledningsförvaltningen. Det är en spridning på förvaltningen mellan olika yrkesgrupper för kommande pensionsavgångar.

I nedanstående tabell är ett genomsnitt redovisat om hur många medarbetare som uppnår 65-års ålder per år. Att rekrytera vid eventuella pensionsavgångar kommer med största sannolikhet inte vara något bekymmer med god bemanningsplanering och med tidigare erfarenhet från rekrytering till förvaltningens lediga tjänster.

### **Prognostiserad personalomsättning**

Prognosen för personalomsättning är beräknat på ett snitt om fyra år (2014-2017). Personalomsättningen ligger då över dessa år på 6,5% baserat på dagens antal visstid- och tillsvidare anställda medarbetare (193 personer) inom Kommunledningsförvaltningen. Värdet ger en prognos om 12 medarbetare per år som på något sätt kommer att röra sig internt eller externt. Redan idag arbetar förvaltningen aktivt med den personalomsättning som är. Av prognosen framgår att personalomsättningen kommer att vara på ungefär liknande nivå framöver vilket det finns en beredskap för men vissa särskilda satsningar kan dock komma att medföra en högre omsättning.

### Prognostiserad påverkan av demografisk utveckling och behov välfärdstjänster

Kommunstyrelsens verksamhet är i liten utsträckning kopplad till den demografiska utvecklingen. Under 2019 kommer det nya kommungemensamma Kontaktcentret att etableras, vilket påverkar rekryteringsvolymerna under året. Av praktiska skäl förs behovet upp under rubriken demografisk utveckling i tabellen nedan.

Personalbehov Antal heltidsresurser	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Prognos för pensionsavgångar	5	5	4	4	8	8	8	6
Prognos för personalomsättning	12	12	12	12	12	12	12	12
Prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning)	40							
Samlat rekryteringsbehov	57	17	16	16	20	20	20	18

Personalbehov bristyrken Antal heltidsresurser	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Prognos för pensionsavgångar ut för chefer.	0	2	2	1	2	2	0	1
Prognos för personalomsättning ut för chefer.	2	2	2	2	2	2	2	2
Prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster	2							

### Kompetensplanering

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.

#### Kompetenser som saknas utifrån verksamhetsanalysen och personalplaneringen

Inom Kommunstyrelsens verksamheter kan det behövas utökad kompetens inom integration, jämställdhet och mångfald samt flerspråkskompetens inom flera verksamhetsområden som exempelvis Kontaktcenter. Att ha kompetens och förmåga att planera, styra och leda verksamhet samt att koordinera kommunövergripande projekt är viktiga förmågor att vidmakthålla och vidareutveckla.

#### Nya vägar till kompetensförsörjning

Kommunstyrelsen behöver säkerställa att Kommunledningsförvaltningen aktivt arbetar vidare med utveckling av ledarskap och medarbetarskap för att vara en attraktiv arbetsgivare. Det kan göras genom bland annat professionsanalyser som kan leda till att nya kompetenser rekryteras, roller ändras och digitala

arbetsätt införs. Även inom Kommunstyrelsens verksamheter kan alternativa bemanningsmodeller, möjligheter för ett förlängt arbetsliv skapa nya vägar för kompetensförsörjningen.

### **Påverkan av nya kompetenskrav**

Ny teknik och nya arbetsätt kommer att påverka kompetenskrav vilket innebär förändrade kompetensbehov för medarbetare och chefer. Ny teknik och en hög digitaliseringsgrad kan ersätta behovet av vissa arbetsinsatser och förändrar därigenom verksamhetens förutsättningar. Vissa arbetsuppgifter kommer att genomföras genom att kombinera både digitala och fysiska medarbetare, vilket ställer krav på förändringsvilja- och förmåga.

### **Rekryteringsbehovets påverkan på interna stödfunktioner**

För att på bästa sätt stödja chefer inom förvaltningen så finns gemensamma stödfunktioner inom ekonomi, kommunikation, administration och HR. Stödfunktionerna ska ge ett verksamhetsorienterat stöd som ger chefer förutsättningar att arbeta med organisationens utmaningar. Den relativt låga och jämna volym som beräknas för personalomsättningen inom Kommunstyrelsens verksamhetsområde gör att stödfunktionerna påverkas marginellt av rekryteringsbehovet. Funktionerna påverkas i större utsträckning av de förväntade nya arbetsätten och de nya krav som dessa ställer på stödfunktionerna.