



## **Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram 2019-2025, aktualitetsprövning**

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

1. Kommunledningsförvaltningens förslag tillstyrks.

### **Förslag till kommunfullmäktiges beslut**

1. Uppdateringar i Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram 2019-2025, i enlighet med aktualitetsprövning 2019, antas.

### **Ärende**

Kompetensförsörjningsfrågan är högst aktuell och en viktig fråga för hela kommunsverige. De strategier Linköpings kommun har idag för att klara kompetensförsörjningen räcker inte. Vi måste växla upp arbetet och vidta ytterligare åtgärder. Kompetensförsörjningsprogrammet har därför, till viss del, reviderats vad gäller innehåll och struktur. Följande förändringar är gjorda;

1. Programmet har fått ett nytt avsnitt där nio strategiska områden lyfts fram som viktiga nycklar till fortsatta framgångar för att säkra Linköpings kommuns nuvarande och framtida kompetensutmaning
2. Programmet har fått ny rubrik med tillhörande text - Ett starkt arbetsgivarvarumärke
3. Avsnittet om Linköpings kommuns framtida personal-och rekryteringsbehov är uppdaterat och bygger på 2018 års personalframskrivningsanalys för Linköpings kommun
4. Rubriken, Roller och ansvarsfördelning är borttagen kvar är endast rubriken dokumentansvarig

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram 2019-2025,  
aktualitetsprövning, 2019-01-14

Bilaga – Förslag till aktualiserat kompetensförsörjningsprogram

## Bakgrund

Kompetensförsörjningsfrågan är högst aktuell och en viktig fråga för hela kommunsverige. De strategier Linköpings kommun har idag för att klara kompetensförsörjningen räcker inte. Vi måste växla upp arbetet och vidta ytterligare åtgärder. Kompetensförsörjningsprogrammet har därför, till viss del, reviderats vad gäller innehåll och struktur. Följande förändringar är gjorda;

1. Programmet har fått ett nytt avsnitt där nio strategiska områden lyfts fram som viktiga nycklar till fortsatta framgångar för att säkra Linköpings kommuns nuvarande och framtida kompetensutmaning. Dessa är;
  - Digitalisering
  - Nya organisationsformer
  - Breddad rekrytering
  - Attrahera, rekrytera, introducera
  - Behålla och utveckla
  - Validera kompetens
  - Ett hållbart arbetsliv
  - Lönebildning
  - Ett gott avslut
2. Programmet har fått ny rubrik med tillhörande text - Ett starkt arbetsgivarvarumärke.
3. Avsnittet om Linköpings kommuns framtida personal-och rekryteringsbehov är uppdaterat och bygger på 2018 års personalframskrivningsanalys för Linköpings kommun.
4. Rubriken, Roller och ansvarsfördelning är borttagen kvar är endast rubriken dokumentansvarig

## **Kommunala mål**

Kommunala mål som berörs är en *Attraktiv arbetsgivare* samt *God och hållbar kompetensförsörjning* från Linköpings Kommuns budget 2019 med plan för 2020-2022.

## **Jämställdhet**

Åtgärder för att klara kompetensförsörjningen handlar till stor del om att skapa attraktiva arbetsplatser och arbetsvillkor.

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män. Orsaker till könsskillnader i sjukfrånvaron är komplexa, men attraktivare arbetsplatser inom kvinnodominerade branscher bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad.

En breddad rekrytering där vi satsar på och skapar förutsättningar för att anställa personer med olika bakgrund, erfarenheter och funktionsvariationer bidrar till en mer jämställd och jämlik arbetsmarknad.

Att fler arbetar heltid kommer att bidra till en ökad samverkan mellan olika arbetsplatser och verksamheter inom kommunen. Heltidsfrågan är också en viktig jämställdhetsfråga då deltidsarbete, som innebär lägre inkomst, lägre sjukpenning och lägre pension, är vanligare bland kvinnor vilket medför att de har svårare att försörja sig själv.

Ökad jämställdhet på våra arbetsplatser bidrar också till att individers olika kompetenser synliggörs, värdesätts, respekteras och tas tillvara. Detta förstärker kommunen som attraktiv arbetsgivare och skapar förtroende för kommunens verksamhet.

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

MBL-information enligt 19§ 2019-01-17 samt MBL-förhandling enligt 11§ 2019-01-31.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Sonja Erlandsson

Beslutet skickas till:  
Personalstrateg