



Personal- och Kompetensförsörjningsplan 2020

med plan för 2021-2027

Verksamhetsstöd och service



Personal- och kompetensförsörjningsplan 2020 med plan för 2021-2027

Verksamhetsstöd och service

Inledning

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 2020 med plan för år 2021-2027. Planen innehåller även strategier och åtgärder som kan vidtas i syfte att skapa nya vägar till kompetensförsörjning för att på så sätt säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål. Under kommunstyrelsen finns tre förvaltningar – *Kommunledningsförvaltning*, förvaltning för *Verksamhetsstöd och service* samt utförarförvaltning *Leanlink*. Denna personal- och kompetensförsörjningsplan omfattar Verksamhetsstöd och service.

Vi står inför stora övergripande förändringskrafter i samhället såsom globalisering, demografisk utveckling, begränsningar i finansiering av välfärden, klimatfrågor, teknisk utveckling och värderingsförskjutningar. Förändringshastigheten i omvärlden ökar tillsammans med en ökad komplexitet. Detta är förändringar som ställer andra krav på organisationer och dess ledarskap. Våra chefers förutsättningar att leverera välfärdstjänster av rätt kvalitet med färre resurser och mindre ekonomiska medel är en avgörande framgångsfaktor.

Våra medborgare ställer nya krav på digitala tjänster, vilket bland annat innebär att arbetsuppgifter förändras på arbetsplatser. Vi behöver ha fokus på hållbara lösningar och teknisk utveckling för att klara av att möta förväntningarna som medborgarna har på våra uppdrag och tjänster inom kommunen.

Linköpings kommun har höga ambitioner som arbetsgivare. Vi vill klara omställningen till nya vägar för kompetensförsörjning samtidigt som vi vill vara en handlingskraftig, nytänkande och engagerad arbetsgivare. Både nuvarande och potentiella medarbetare ska se Linköpings kommun som det bästa valet av arbetsgivare. Vår förmåga att ha rätt arbetsgivarpolitik dvs att kunna attrahera, rekrytera, behålla och utveckla chefer och medarbetare och samtidigt skapa nya vägar till kompetensförsörjning är avgörande för att vi både ska nå goda verksamhetsresultat och kunna hantera den tillväxt som väntas i framtiden.

Inom Linköpings kommun behöver vi skapa förutsättningar för ett chefskap som skapar förtroende hos alla medarbetare, hanterar värderingsförskjutningar och tar tillvara idéer samt verka i en allt mer decentraliserad och tillitsbaserad styrning. Det handlar om att ta vara på chefernas engagemang och relationsskapande förmåga men samtidigt behöver också kulturen förskjutas mot ett mindre händelsestyrt chefskap och cheferna behöver stärkas i arbetsgivarrollen samt att en innovationskultur behöver stärkas.

Verksamhetsanalys

Verksamhetsanalys handlar om att tydliggöra hur framtiden ser ut för nämnden ur ett kompetensperspektiv, vilka kompetenskrav ställs för att uppdraget ska uppnås på kort och lång sikt med tidshorisont år 2020-2027.

Verksamhetsstöd och service är en ny förvaltning sedan januari 2019. Förvaltningens uppdrag är att ge tjänster, service och stöd till kommunens förvaltningar och de kommunägda bolagen. De tjänster som verksamheterna erbjuder ska ha digitalt fokus och vara kostnadseffektiva och funktionella. Fokus är att hjälpa kommunen som helhet att bättre möta de utmaningar exempelvis kompetensförsörjning, integration och digitalisering, som vi står inför.

De verksamheter som ingår i förvaltningen är Ekonomiservice, HR-service, LKDATA, stadsarkiv och Kontakt Linköpin. Tillsammans med beställande förvaltning eller bolag, bidrar vi aktivt till verksamhetsutveckling i den kommunala verksamheten. Förvaltningen strävar ständigt efter att ligga i framkant för att lösa kundernas utmaningar, hitta nya effektiva metoder eller digitalisera processer. På förvaltningen arbetar 184 tillsvidare- eller visstidsanställda medarbetare med en medelålder på 45år.

Linköpings kommuns personalframskrivningsanalys publicerades i februari 2019 och visar kommunens framtida rekryterings- och personalbehov utifrån ett nämndperspektiv. Analyserna baseras på data från SCB, Socialstyrelsen och från Linköpings kommun.

I personalframskrivningsanalysen finns uppgifter om hur många personer Linköpings kommun framöver kommer att behöva rekrytera kopplat till personalomsättning. Vi har ett stort rekryteringsbehov inom kommunen. Uppskattningsvis kommer personalomsättningen på förvaltningen att vara relativt hög på grund av trenden att vara rörlig på arbetsmarknaden samt att kommunens organisation och verksamheternas uppdrag anpassas. Många rekryteringar innebär en introduktionstid som kostar pengar för arbetsgivaren vilket kräver insatser för att systematisera samt digitalisera processer.

Idag ser vi att den tidigare pensionsåldern 65 år (personalbokslut 2018) ligger kvar som en styrande gräns inom kommunen. Vi behöver hitta incitament för att få fler att jobba längre och stanna kvar i arbetslivet då det kan vara ett sätt att klara personalförsörjningen. På förvaltningen finns en del specialister där det kan vara svårt att ersättningsrekrytera varför vi behöver arbeta vidare med mentorskap och kompetensväxling för minska sårbarheten. Flera olika aktiviteter planeras även inom kommunen för att främja ett förlängt och förändrat arbetsliv.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Den kompetens som finns inom förvaltningen idag är utgångspunkten för att analysera behova av åtgärder för kompetensförsörjning samt det uppdrag nämnden har på längre sikt och med extra hänsyn tagit till framtida tillgänglig arbetskraft. För att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utgår vi ifrån 9 strategier inom kompetensförsörjning.

För att nå verksamheternas mål och upprätthålla nuvarande service- och kvalitetsnivå kan vi genom personalframskrivningsanalysen få en bild över vilka resurser som kommer att behövas. Vi kan se de tre förvaltningarna som är organiserade under Kommunstyrelsens kommande pensionsavgångar, personalomsättning och personalbehov grundad på demografins utveckling. Tidshorisont är år 2019-2027 och innehåller det samlade rekryteringsbehovet för perioden.

I tabellen nedan presenteras kommunstyrelsens inklusive överförmyndarnämndens övergripande personal- och rekryteringsbehov under perioden 2019-2027. Rekryteringsbehovet har räknats ut utifrån personalomsättning, pensionsavgångar och volymökning. Personalbehovet beräknas öka med 14 procent och rekryteringsbehovet med 44 procent under perioden. Personalbehovet definieras som den personalstyrka som behövs för att upprätthålla 2018 års service- och kvalitetsnivåer i verksamheterna.

Personalbehovet är uppdelat på tre yrkeskategorier där administratörer/handläggare står för majoriteten av personalbehovet. Den procentuella ökningen av rekryteringsbehovet av administratörer/handläggare är 41 procent under perioden och beror till viss del på en hög andel pensionsavgångar. I beräkningen är överförmyndarnämndens tillsvidareanställda inkluderade. Det rör sig om 13 personer, som ingår i kategorin administratörer/handläggare.

Personalbehov	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Administratörer/handläggare	200	203	206	209	213	217	220	224	227
IT-tekniker	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Ledning	45	46	46	47	48	49	50	50	51
Totalt	303	308	312	317	323	329	334	339	344

Rekryteringsbehov	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Administratörer/handläggare	26	29	28	30	32	36	35	35	37
IT-tekniker	5	6	6	6	5	5	6	6	7
Ledning	8	11	9	11	11	11	9	11	12
Totalt	39	46	43	47	48	52	50	52	56

På Verksamhetsstöd och service är det 29 medarbetare som uppnår 65 års ålder mellan 2020-2027. Det är en spridning mellan olika yrkesgrupper för kommande pensionsavgångar. Flera av tjänsterna på förvaltningen har en specialistfunktion vilka därför kan vara svårrekryterade, vilket även vissa chefstjänster är. Detta ställer krav på tidig planering av ersättningsrekrytering för kompetensöverföring för att inte tappa kompetens.

I Linköpings kommun har vi 9 strategier för att främja nya vägar till kompetensförsörjning:

1. Digitalisering. Vi tillvaratar digitaliseringens möjligheter, bland annat genom att införa den ”digitala medarbetaren” i snabbare takt och låta arbetsflöden automatiseras.
2. Nya organisationsformer. Vi ger förutsättningar för ett förlängt arbetsliv, inför rätt till högre sysselsättningsgrad för fler heltidsarbetande och utvecklar nya sätt att organisera arbetet.
3. Breddad rekrytering. Vi skapar strukturer som gör det möjligt för oss att anställa personer med olika erfarenheter, bakgrund och funktionssätt. Vi arbetar för att skapa ett hållbart arbetsmarknadsåtagande.
4. Attrahera, rekrytera och introducera. Vi attraherar genom ett starkt arbetsgivarvarumärke och arbetsgivarerbjudande. Vi säkerställer en rekryteringsprocess som speglar vårt arbetsgivarvarumärke och som håller hög kvalitet för såväl kandidater som rekryterande chef. Vi bekräftar arbetsgivarvarumärket genom en introduktion som skapar bästa möjliga start för medarbetare och chefer.
5. Behålla och utveckla. Vi bedriver en framgångsrik och professionell verksamhet. Vi erbjuder engagerande och meningsfulla uppdrag som bidrar till personlig utveckling inom ramen för ett hållbart arbetsliv. Vi ger rätt organisatoriska förutsättningar och ett tydligt, närvarade chefskap i samklang med ett starkt medarbetarskap.
6. Validera kompetens. Vi tar ett helhetsgrepp om området kompetensförsörjning och tänker utifrån ett livslångt lärande. Vi stärker våra strukturer för omskolning och vidareutbildning.
7. Ett hållbart arbetsliv. Vi arbetar strukturerat för att uppnå hälsosamma arbetsplatser där medarbetare känner sig respekterade, värdefulla och känner arbetsglädje.
8. Lönebildning handlar om att bra prestationer ska belönas. På så sätt kan duktiga medarbetare spurras och bidra till att verksamheten utvecklas.
9. Ett gott avslut. Vi vill ge medarbetare ett gott avslut på sin anställning. På så sätt ökar vi chanserna till goda relationer och att de rekommenderar oss till andra.

För att klara av kompetensförsörjningsutmaningen behövs ett ökat fokus på nya arbetssätt som innebär att vi kommer att ställa andra kompetenskrav på våra medarbetare inom förvaltningen. Vi behöver föra in nya kompetenser, stimulera till livslångt lärande och aktivt arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare både ur perspektivet behålla medarbetare samt attrahera nya medarbetare. Vi behöver tänka nytt och ha strategier som handlar om att organisera arbetet annorlunda, få fler att arbeta längre samt att utveckla attraktivare anställningsvillkor.

För att verka för ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap behöver vi bland annat se över så att kompetens används på rätt sätt och att vi utnyttjar modern teknik. En möjlighet att se över arbetssätt och digitala verktyg kommer arbetet innebära med förvaltningens framtida lokalutförande med ett aktivitets- och funktionsbaserat arbetssätt som planeras att genomföras under perioden.

Att satsa på en god arbetsmiljö där medarbetare och chefer har goda förutsättningar för att lyckas i sina uppdrag, att samarbeta mellan förvaltningar och olika funktioner är viktiga utvecklingsområden för Verksamhetsstöd och service. Vi behöver arbeta med att möta värderingarna hos den kommande generationens medarbetare. Vidare kräver organisering för delegerat ansvar innovation och utveckling en ökad flexibilitet. Digitaliseringen kräver stödstrukturer, inte minst för cheferna som ansvarar för att implementera förändrade arbetssätt.

Målet att Linköpings kommun ska ha goda arbetsplatser där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet är en viktig del i det kommande personal- och kompetensförsörjningsarbetet. Att kommunens arbetsplatser präglas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor gör oss till en attraktiv arbetsgivare. Vi behöver arbeta aktivt för att skapa ett hållbart arbetsmarknadsåtagande. Vi ska ha ett aktivt mångfaldsarbete som syftar till att värdesätta och ta tillvara människors olika erfarenheter, kunskaper och förmågor. På så sätt kan alla bidra till kommunens utveckling och till vår gemensamma välfärd.

