



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

Verksamhetsstöd och service

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

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 2022 med plan för år 2023-2029. 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 – *Kommunledningsförvaltningen*, förvaltningen för *Verksamhetsstöd och service* samt utförarförvaltningen *Leanlink*. Denna personal- och kompetensförsörjningsplan omfattar Verksamhetsstöd och service.

Linköpings kommun har höga ambitioner som arbetsgivare. Omställningen till nya vägar för kompetensförsörjning ska klaras samtidigt som kommunen vill vara en handlingskraftig, nytänkande och engagerad arbetsgivare. Både nuvarande och potentiella medarbetare ska se Linköpings kommun som det bästa valet av arbetsgivare. Förmågan 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.

Förändringshastigheten i omvärlden ökar tillsammans med en ökad komplexitet. Dessa förändringar ställer krav på förvaltningens organisation, ledarskap och medarbetarskap. Kommunens prioriterade fokusområden för planperioden är en arbetsgivarpolitik som ger stöd i arbetet med den ökade korttidsfrånvaron, en förstärkning av chefers förutsättningar, ett stöd i omställning till nya vägar för kompetensförsörjning exempelvis en breddad rekrytering via ett hållbart arbetsmarknadsåtagande samt en fortsatt digitalisering av personalprocesserna. Fokus kommer också läggas på att skapa förutsättningar för en attraktiv arbetsplats, där medarbetarna känner delaktighet och sammanhang.

Verksamhetsstöd och service behöver utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett hållbart chefs- och medarbetarskap. Det innebär att utveckla metoder och stödmaterial för chefer samt säkerställa en organisation där arbetsmiljöfrågor är tydligt integrerade i det dagliga arbetet. Vidare behöver förvaltningen följa upp och vidareutveckla aktivitetsbaserat arbetssätt och användandet av digitala verktyg efter flytten till Ebbepark. För att uppnå en hållbar kompetensförsörjning behöver Verksamhetsstöd och service utveckla metoder för kompetensöverföring och säkerställa rätt använd kompetens, arbeta med breddad rekrytering och karriärvägar för att behålla och utveckla medarbetare samt arbeta med arbetsgivarvarumärket i medarbetarcykelns alla delar. Förvaltningen behöver även förbättra det organisatoriska lärandet via samverkan mellan olika funktioner och verksamheter.

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 2022-2029.

Verksamhetsstöd och service startades som förvaltning januari 2019 med uppdraget att ge tjänster, service och stöd till kommunens förvaltningar, de kommunägda bolagen och medborgare. Tjänsterna ska ha digitalt fokus, vara kostnadseffektiva och i förlängningen ge kommunen som helhet bättre förutsättningar att möta utmaningar inom exempelvis kompetensförsörjning, integration och digitalisering.

Verksamhetsstöd och service består från och med 1 januari 2022 av fem verksamhetsområden; LKDATA, verksamhetsområde Ekonomi bestående av Upphandling och inköp samt Ekonomiservice, verksamhetsområde HR bestående av Löneservice, HR-service och e-lärandecenter, verksamhetsområde Medborgare bestående av Kontakt Linköping, Stadsarkivet och Överförmyndarenheten samt Kost & Restaurang som flyttas från Leanlink till VSS. Inom förvaltningen arbetar från 1 januari ca 510 tillsvidareanställda medarbetare med medelåldern 47 år. Antalet tillsvidareanställda medarbetare inom förvaltningen beräknas öka de närmaste åren då fler verksamheter kan tillkomma och några utökar sina uppdrag. Inom förvaltningen finns från 1 januari 2022 27 chefer med personalansvar; förvaltningschef, fem verksamhetschefer, 2 specialistchefer inom stödprocesser, 13 enhetschefer, fyra restaurangområdeschefer samt två gruppchefer. Utöver det finns 15 restaurangchefer som inte har personal- eller ekonomiansvar.

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. Inom Verksamhetsstöd och service var personalomsättningen under 2020 8,6% jämfört med 8,4% 2019 och ett målvärde på 6%. 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.

Den tidigare pensionsåldern 65 år ligger kvar som en styrande gräns inom kommunen. Det behövs incitament för att få fler att jobba längre och stanna kvar i arbetslivet som en del i att klara personalförsörjningen. På förvaltningen finns vissa svårrekryterade specialisttjänster som kräver god framförhållning i de fall det finns behov av ersättningsrekrytering och ett fortsatt arbete med kompetensöverföring för att minska personberoende. Flera olika aktiviteter planeras även inom kommunen för att främja ett förlängt och förändrat arbetsliv. Verksamhetsstöd och service kan exempelvis ha medarbetare som tjänstgör vid arbetstoppar eller som mentor del av tid efter att de gått i pension. Inom verksamhetsområde Kost & Restaurang finns en stor andel deltidstjänster varför arbete med rätten till högre önskad sysselsättningsgrad blir en viktig aktivitet inom förvaltningen.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Personalförskrivningsanalysen syftar till att ge en bild över vilka resurser som behövs framöver. Den kompetens som idag finns och nämndens/nämndernas uppdrag på längre sikt med hänsyn till framtida tillgänglig arbetskraft är viktig utgångspunkt i analysen och planeringen.

Tabellen nedan visar personalbehov och rekryteringsbehov för kommunstyrelsens tre förvaltningar (Kommunledningsförvaltning, Verksamhetsstöd och service och Leanlink) och Överförmyndarnämnden. Rekryteringsbehovet har räknats ut utifrån personalomsättning, pensionsavgångar och volymökning samt demografisk utveckling. Personalbehovet beräknas öka med 14 procent och rekryteringsbehovet med 44 procent under perioden. Personalbehovet definieras som den personalstyrka som behövs för att upprätthålla nuvarande 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	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Administratörer/handläggare	203	206	209	213	217	220	224	227
IT-tekniker	59	60	61	62	63	64	65	66
Ledning	46	46	47	48	49	50	50	51
Totalt	308	312	317	323	329	334	339	344
Rekryteringsbehov	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Administratörer/handläggare	29	28	30	32	36	35	35	37
IT-tekniker	6	6	6	5	5	6	6	7
Ledning	11	9	11	11	11	9	11	12
Totalt	46	43	47	48	52	50	52	56

På Verksamhetsstöd och service är det 127 medarbetare som uppnår 65 års ålder mellan 2021-2029. Det är en spridning mellan olika yrkesgrupper och flera av tjänsterna är specialistfunktioner vilka därför kan vara svårrekryterade. Detta ställer krav på tidig planering av ersättningsrekrytering eller kompetensöverföring för att inte tappa kompetens.

För att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utgår Verksamhetsstöd och service från de nio strategierna i Linköpings kommuns kompetensförsörjningsprogram.

1. Digitalisering. Tillvarata digitaliseringens möjligheter, bland annat genom att införa den ”digitala medarbetaren” i snabbare takt och låta arbetsflöden automatiseras.
2. Nya organisationsformer. Ge förutsättningar för ett förlängt arbetsliv, inför rätt till högre sysselsättningsgrad för fler heltidsarbetande och utveckla nya sätt att organisera arbetet.
3. Breddad rekrytering. Skapa strukturer som gör det möjligt att anställa personer med olika erfarenheter, bakgrund och funktionssätt. Vi arbetar för att skapa ett hållbart arbetsmarknadsåtagande.
4. Attrahera, rekrytera och introducera. Attrahera genom ett starkt arbetsgivarvarumärke och arbetsgivarerbjudande. Säkerställa en rekryteringsprocess som speglar kommunens arbetsgivarvarumärke och som håller hög kvalitet för såväl kandidater som rekryterande chef. Kommunen bekräftar arbetsgivarvarumärket genom en introduktion som skapar bästa möjliga start för medarbetare och chefer.
5. Behålla och utveckla. Driva en framgångsrik och professionell verksamhet. Kommunen erbjuder engagerande och meningsfulla uppdrag som bidrar till personlig utveckling inom ramen för ett hållbart arbetsliv. Kommunen ger rätt organisatoriska förutsättningar och ett tydligt, närvarade chefskap i samklang med ett starkt medarbetarskap.
6. Validera kompetens. Ta ett helhetsgrepp om området kompetensförsörjning och tänker utifrån ett livslångt lärande. Kommunen stärker strukturer för omskolning och vidareutbildning.
7. Ett hållbart arbetsliv. Arbeta 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. Ge medarbetare ett gott avslut på sin anställning. På så sätt ökar chanserna till goda relationer och att de rekommenderar kommunen till andra.

För att klara av kompetensförsörjningsutmaningen behöver Verksamhetsstöd och service:

- Utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och ett hållbart chefs- och medarbetarskap.
- Arbeta med nya vägar till kompetensförsörjning genom bland annat breddad rekrytering, förbättrad introduktion, karriärvägar och talent management, seniora roller och rätt använd kompetens samt nya arbetssätt. Här ingår även arbetet med att utöka andelen heltidsanställningar inom verksamhetsområde Kost & restaurang.
- Arbeta för att skapa ett mer hållbart arbetsmarknadsåtagande samt utveckla metoder för att främja mentorskap och kompetensöverföring.
- Stärka arbetsgivarvarumärket genom att använda kompetens på rätt sätt, utnyttja modern teknik och utveckla moderna arbetssätt som möter värderingar hos framtida medarbetare.
- Förbättra det organisatoriska lärandet genom samverkan mellan medarbetare och verksamheter både inom och utanför förvaltningen.
- Utveckla arbetet med avgångssamtal för att säkerställa lärande vid avslut.

