



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Kommunledningsförvaltningen

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

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 2023 med plan för år 2024-2030. 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.

Tre förvaltningar är organiserade under kommunstyrelsen; Kommunledningsförvaltningen, Verksamhetsstöd och service och Leanlink. Denna personal- och kompetensförsörjningsplan avser Kommunledningsförvaltningens verksamhet med undantag för tabellen för personal- och rekryteringsbehov på sida 3. Personal- och kompetensförsörjningsplan för Verksamhetsstöd och service och Leanlink redovisas som bilagor till respektive förvaltningsbudget/verksamhetsplan.

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. Kommunstyrelsens uppgift som centralt arbetsgivarorgan är att utveckla en arbetsgivarpolitik som stödjer denna ambition. 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. Förändringar som ställer krav på Kommunledningsförvaltningens 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, stöd i införandet av rätten till heltid samt en fortsatt digitalisering av personalprocesserna. Fokus kommer också att vara på att skapa förutsättningar för en attraktiv arbetsplats, där medarbetarna känner delaktighet och sammanhang.

Inom Kommunledningsförvaltningen behöver det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas för att skapa ökade förutsättningar för en god social- och organisatorisk arbetsmiljö. Arbetet kommer att inriktas mot att utveckla metoder och systematik för arbetsmiljöarbetet. För ett hållbart chef- och ledarskap behöver förvaltningen prioritera arbete för att stärka ledarskapet, exempelvis gällande verksamhetsutveckling samt förändringsledning. För en hållbar kompetensförsörjning behöver förvaltningen förbättra det organisatoriska lärandet via samverkan, använda nya arbetssätt samt säkerställa att rätt kompetens används.

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 2024-2030.

Kommunledningsförvaltningen består av sex staber; Kommunledningsstaben, Planeringsstaben, Ekonomistaben, Näringslivs- och tillväxtstaben, HR-staben och Kommunikations- och utvecklingsstaben. De olika staberna arbetar med kommunövergripande frågor och fungerar ofta som stöd till andra förvaltningar inom kommunen. På förvaltningen arbetar 134 tillsvidare- eller visstidsanställda medarbetare med en medelålder på 48,8 år. De flesta medarbetare och chefer är specialister inom olika områden. På Kommunledningsförvaltningen är det 26 chefer anställda varav 6 direktörer, 7 förvaltningschefer, 1 stabschef och 12 enhetschefer. Enhetscheferna har ett så kallat tillikauppdrag där man bedriver arbetet utifrån sitt specialismråde och har ansvar för en mindre enhet. Utöver dessa chefer finns 6 specialistchefer som inte har medarbetar- eller ekonomiansvar. En omorganisation har just genomförts vid Kommunledningsförvaltningen, där Digitaliseringsstaben och Kommunikationsstaben slagits ihop till en gemensam stab; Kommunikations- och utvecklingsstaben.

Linköpings kommuns personalframskrivningsanalys publicerades i augusti 2022 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. Kommunen har ett stort rekryteringsbehov. Inom Kommunledningsförvaltningen var personalomsättningen 8,9 % 2021, vilket är en ökning i jämförelse med 5,7 % 2020 men i liknande nivå som 7,4 % 2019 samt 9,8 % under både 2018 samt 2017. Uppskattningsvis kommer personalomsättningen på förvaltningen att fortsättningsvis vara hög utifrån trenden att vara rörlig på arbetsmarknaden och organisatoriska anpassningar. 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. Här behövs incitament för att få fler att jobba längre och stanna kvar i arbetslivet då det kan vara ett sätt att klara personalförsörjningen. På Kommunledningsförvaltningen finns många specialisttjänster som kan vara svåra att rekrytera till varför förvaltningen behöver ha god framförhållning vid ersättningsrekrytering för att minska sårbarheten och se över möjligheten att använda tillfällig kompetens för vissa uppdrag. Förvaltningen kan ha medarbetare som efter att de gått i pension går in och tjänstgör på del av tid vid exempelvis arbetstoppar. Flera olika aktiviteter planeras även inom kommunen för att främja ett förlängt och förändrat arbetsliv.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Personalframskrivningsanalysen 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 viktiga utgångspunkter i analysen och planeringen.

Tabellen visar totalt personalbehov samt rekryteringsbehov för kommunstyrelsens tre förvaltningsars (Kommunledningsförvaltningen, Verksamhetsstöd och service samt Leanlink) samtliga anställda uppdelat på fyra olika yrkeskategorier. Rekryteringsbehovet har räknats ut utifrån personalomsättning, pensionsavgångar och volymökning samt demografisk utveckling. Personalbehovet beräknas öka med 1 procent och rekryteringsbehovet beräknas variera mellan 68-85 personer per år under perioden. Personalbehovet definieras som den personalstyrka som behövs för att upprätthålla nuvarande service- och kvalitetsnivåer i verksamheterna.

Det framgår av tabellen att administratörer/handläggare samt medarbetare inom kost och restaurang är de yrkeskategorier som står för majoriteten av personalbehovet. I det beräknade personal- och rekryteringsbehovet för kommunstyrelsen har vi inkluderat de tillsvidareanställda medarbetare som tillhör Överförmyndarnämnden. Dessa medarbetare ingår i kategorin "Administratör/Handläggare".

| | Prognos | | | | | | | | | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 |
| Personalbehov | | | | | | | | | | |
| Administratör/Handläggare | 240 | 241 | 242 | 243 | 245 | 246 | 247 | 248 | 249 | 242 |
| Medarbetare IT | 80 | 80 | 81 | 81 | 82 | 82 | 82 | 83 | 83 | 79 |
| Ledning | 73 | 73 | 73 | 74 | 74 | 74 | 75 | 75 | 75 | 76 |
| Medarbetare kost och restaurang | 213 | 214 | 215 | 215 | 215 | 216 | 215 | 215 | 216 | 216 |
| Totalt | 606 | 608 | 611 | 613 | 616 | 618 | 619 | 621 | 623 | 613 |
| Rekryteringsbehov | | | | | | | | | | |
| Administratör/Handläggare | 32 | 33 | 33 | 32 | 36 | 33 | 33 | 34 | 36 | 26 |
| Medarbetare IT | 11 | 11 | 14 | 12 | 14 | 17 | 12 | 13 | 13 | 11 |
| Ledning | 8 | 3 | 3 | 7 | 5 | 8 | 8 | 4 | 8 | 6 |
| Medarbetare kost och restaurang | 27 | 21 | 22 | 23 | 27 | 27 | 22 | 17 | 26 | 24 |
| Totalt | 78 | 68 | 72 | 74 | 82 | 85 | 75 | 68 | 83 | 67 |

På Kommunledningsförvaltningen är det 30 medarbetare som uppnår 65 års ålder mellan 2023-2030. Det är en spridning mellan olika yrkesgrupper och flera av tjänsterna är specialistfunktioner vilka därför kan vara svårrekryterade, vilket även vissa cheftjänster är. Detta ställer krav på tidig planering av ersättningsrekrytering för kompetensöverföring för att inte tappa kompetens.

För att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utgår Kommunledningsförvaltningen från SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen.

1. **Utnyttja tekniken smart.** Teknologins möjligheter kan utveckla välfärden, underlätta arbetet och ge mer tid för kärnuppdraget. KLF ska arbeta vidare med införande av digitala verktyg och fortsatt utveckling för att effektivisera processer.
2. **Använd kompetensen rätt.** När vi utmanar normer och gamla arbetssätt kan den samlade kompetensen användas bättre. KLF ska arbeta vidare med förändrade arbetssätt och minska sårbarheten i olika roller.
3. **Rekrytera bredare.** Ta vara på all kompetens. Jämställda arbetsplatser är attraktiva för både kvinnor och män. Mångfald förbättrar välfärden. KLF kan möjliggöra ett mer omfattande mottagande av deltagare inom olika arbetsmarknadsåtgärder. Vi behöver se över metoder för att främja mentorskap.
4. **Stöd medarbetarnas utveckling.** Alla behöver få möjlighet att utveckla både sin kompetens och

verksamheten genom hela arbetslivet. KLF utvecklar introduktionen av nya medarbetare och chefer. Hållbart medarbetarskap och ledarskap.

5. **Sök nya samarbeten.** Innovativa lösningar kan uppstå genom att samarbeta över organisatoriska och geografiska gränser. Tillsammans kan vi göra välfärden bättre. KLF ska arbeta för ett ökat organisatoriskt lärande och kompetensöverföring mellan medarbetare och chefer.
6. **Öka heltidsarbetet.** Heltid behöver bli norm även i välfärden. När fler arbetar heltid minskar rekryteringsbehovet och jämställdheten ökar.
7. **Prioritera arbetsmiljöarbetet.** Välfärdens medarbetare har ett stort engagemang för sitt jobb. För att säkerställa att medarbetarna upprätthåller engagemanget, behöver vi se till att de har rätt förutsättningar. Systematiskt arbetsmiljöarbete är nyckeln för att lyckas. KLF arbetar vidare med utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
8. **Stärk ledarskapet.** Bra ledarskap attraherar kompetenta och engagerade medarbetare. Goda förutsättningar är avgörande för att det både ska vara utvecklande och attraktivt att vara chef. KLF arbetar med chefers förutsättningar för ett hållbart chefskap.
9. **Förläng arbetslivet.** Vi ska värna om den värdefulla kompetens som erfarna medarbetare har. Genom ett livslångt lärande och förändrade attityder skapar vi förutsättningar för fler att jobba längre. KLF behöver se över metoder för att säkerställa kompetensöverföring, exempelvis genom mentorskap då det finns en sårbarhet där många medarbetare inom förvaltningen har specialistkompetens.

