



Kultur- och fritidsförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024

Kompetensförsörjningsplan till förvaltningens verksamhetsplan 2024

Analys

Efterfrågan på kommunens kultur- och fritidsverksamhet förändras i takt med att antalet invånare i kommunen ökar och att samhället utvecklas. Den förändrade efterfrågan gäller både inriktning av verksamhet och den geografiska placeringen. Efterfrågan på verksamheten kommer också förändras när förutsättningar i vår omvärld förändras. Samhället går alltmer mot en utökad digitalisering vilket ställer andra kompetenskrav på förvaltningens medarbetare.

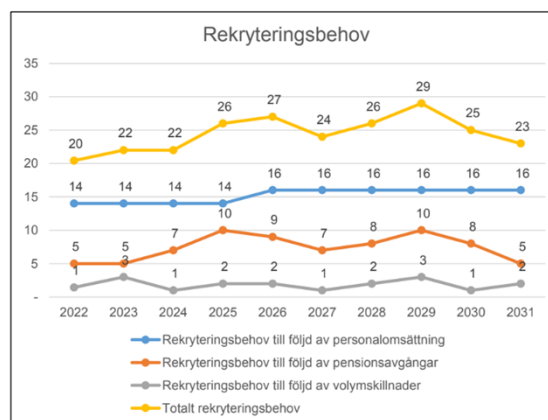
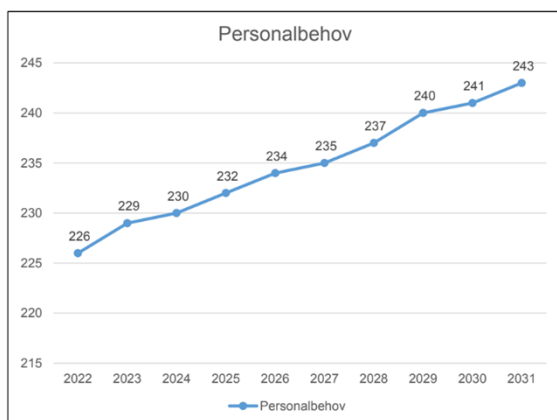
För att klara kompetensförsörjningen behöver Kultur- och fritidsförvaltningen fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens, samt attrahera nya typer av medarbetare utifrån hur verksamheten utvecklas. Förvaltningen behöver säkerställa att kompetens används på rätt sätt, att verksamheten utnyttjar modern teknik så att förvaltningen erbjuder hållbara förutsättningar för chefer och medarbetare. Nya vägar till kompetensförsörjning behövs för att säkerställa fortsatt leverans av välfärd.

Den förändrade efterfrågan på kompetens berör flera olika enheter inom Kultur- och fritidsförvaltningen. Inom Kultur och Ungdom finns en ökad efterfrågan på verksamhet i utsatta områden vilket medfört ett ökat behov av medarbetare som är kvalificerade att klara av uppdraget att möta ungdomar i den öppna fritidsverksamheten som behöver trygga stabila och sunda medarbetare med en stor personlig mognad, som agerar professionellt och kan hantera löpande incidenter i en orolig miljö. Inom biblioteket utvecklas verksamheten och till yrkesgruppen bibliotekarie anställs idag medarbetare som har flera olika typer av högskoleutbildningar som kan vara värdefulla för att möta medborgarnas behov. Det kan till exempel handla om utbildningar inom kultur, pedagogik eller kommunikation. Inom Idrott och anläggningar

Ledarskapet är avgörande för möjligheten att attrahera och behålla medarbetare med god kompetens och engagemang. För att utveckla verksamheten behöver verksamheten chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. En avgörande roll spelar de chefer som finns närmast verksamheten. Inom Kultur- och fritidsförvaltningen är insatser för att stärka och utveckla ledarskapet i organisationen identifierat som prioriterat område för att kunna möta förvaltningens kompetensförsörjningsbehov.

Ett hållbart och inkluderande arbetsliv är viktigt för att skapa varaktiga anställningar, Linköpings kommun och Kultur- och fritidsförvaltningen som arbetsgivare behöver ha en öppenhet för olikheter och mångfald i förhållande till bilden av vem som kan klara av uppdragen som verksamheten utför.

Resultatet av personalframskrivning, personal och rekryteringsbehov på en övergripande nivå för Kultur- och fritidsnämnden



*Diagrammet med personalbehov baseras på årsarbetare.

Personalframskrivningen visar ett jämt flöde i behov de kommande åren. Det finns ett normalt rekryteringsbehov som är hanterbart vid god planering.

Aktiviteter 2024

Stärk ledarskapet

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
<p>Chefer inom förvaltningen ser behov av och efterfrågar möjlighet att få utvecklas i Chefs- och ledarskap som profession. Det efterfrågas också fler forum för chefer att mötas tillsammans med chefskollegor inom förvaltningen. För året 2023/2024 planeras och genomförs ett upplägg för att tillgodose behovet. Upplägget ska harmoniera med att chefer inom förvaltningen går kommunens ledarutvecklingsprogram genom MIL under hösten 2023.</p>	<p>Karin Olanders Susanne Furland Andreas Hagström/</p>
<p>Utvecklas som chef genom mentorskap, både rollen som adept och rollen som mentor bidrar till utveckling i chefs- och ledarskap och stärker förutsättningarna att som arbetsgivare stötta nya chefer och behålla duktiga chefer. Mentorsprogrammet för chefer i Östergötland som erbjuds inom Linköpings kommun är det program som ska nyttjas för mentorskap i första hand.</p> <p>Utreda Chefs-skuggning mellan förvaltningar och mellan enheter?</p> <p>Nyttja Chefscoaching som erbjuds i kommunen som metod för chefsutveckling vid behov på individnivå.</p>	<p>Ledningsgruppen/</p>

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
Fortsätta utveckla en tryggare arbetsmiljö med fokus på medarbetare i utsatta områden. Säkerhetsrutiner, trygg bemanning med rätt kompetens osv.	Chefer med arbetsmiljöansvar med stöd av säkerhetssamordnare och HR.
Arbeta aktivt med insatser på gruppnivå och individnivå för att sänka sjukfrånvaron och stärka en hälsosam arbetsmiljö .	Chefer Biblioteket och KoU
Verksamhetens behov och medarbetarnas personliga önskemål om schema och arbetstid går inte alltid i linje med varandra. Därför finns det ett behov av att både vid rekryteringar ta med perspektivet och tydliggöra förutsättningar för enhetens schema och arbetstid samt i dialog och samverkan med medarbetare arbeta med perspektivet tillsammans med befintliga medarbetare	Chefer för respektive enhet.

Utnyttja tekniken smart

Inom förvaltningen pågår kontinuerligt flera olika utvecklingsprocesser för att underlätta för medarbetare och kunder genom nya eller förbättrade tekniska lösningar.

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
Utveckla den digitala infrastrukturen för att möta föreningarnas behov . Förenkla kontakten för kund och medarbetare.	Karin Olanders Andreas Hagström med chefer som utses att medverka
Fortsätta utvecklingen att underlätta för medarbetare genom att utveckla användandet av teknisk och maskinell utrustning tex linjeringsrobotar och robotgräsklippare, automatiserad, anläggningsbelysning, bevattning, boksortering och djurhållning uppdaterade tekniska betalsystem betalningssystem, utveckla metoderna för digitala lösningar för distansundervisning och teknik mm.	Andreas Hagström/ Idrottsenheten Marie Sääf/ Biblioteket Tina Karlsson From /Gamla Linköping Anders Karlsson

Stöd medarbetarnas utveckling

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
Lön är en faktor som påverkar förutsättningarna för kompetensförsörjning, inom förvaltningen finns ett behov av att arbeta vidare med lönebild och lönestrategi för förvaringens olika yrkesgrupper	Susanne Furland
<p>Främja medarbetarnas utveckling utifrån verksamhetens behov, synliggöra utvecklingsvägar för medarbetare i takt med vad organisationen behöver. Klä på med de kompetens som behövs för verksamhetens behov. Fokus i första hand inom tjänsten för att behålla men också matcha behov och erbjuda ny tjänst när det är möjligt.</p> <p>Rekrytera bredare och bygga upp kompetensutvecklingsinsatser för att klä på kompetensen i vissa yrkeskategorier där vi har svårt att rekrytera medarbetare med tillräckliga kvalifikationer för att klara alla arbetsuppgifter tex. maskinförarutbildning till vissa medarbetare inom Idrott och anläggning eller kompetens inom orkesterundervisning för kategorier inom kulturskolan</p>	Chefer för respektive enhet.
Plan för kompetensförsörjningen till det "inre hjulet" i centrala stabsfunktioner med koppling till den politiska styrningen är identifierad som sårbar. Åtgärd: Att chefer för berörd grupp skapar en gemensam plan för att trygga kompetensförsörjningen i dessa nyckelroller.	Christin Ericsson/Karin Olanders tillsammans med berörda chefer
Stärka KoF-kulturen i medarbetarskapet , fira framgångar tillsammans över enhetsgränser, gemensamma sociala och strategiska dagar.	KoF- ledning

Sök nya samarbeten

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
Stärka samarbetet mellan enheterna i användande av varandras kompetenser ex. pedagoger, tekniker och bibliotekarier i olika verksamheter. Hjälpa varandra och stärka verksamheten och samla behovet för kompetensutvecklingsinsatser över enheterna för några yrkesgrupper. Ett första steg är att chefer för varje enhet identifierar förslag för samarbeten utifrån sin enhets behov.	Enhetschefer
Stärka och utveckla samarbetet med lärosäten och universitet , för att attrahera färdigutbildade att välja oss som arbetsgivare, men också samarbeta kring vilken kompetens eleverna behöver få med sig ut i arbetslivet.	Chefer biblioteket och ungdomsverksamheten

Använd kompetensen rätt

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
Påbörja översyn av rätt titlar till rätt uppdrag , identifiera vilka titlar som behöver uppdateras.	Susanne Furland/ HR
Kartlägga arbetsuppgifter för vissa yrkesgrupper i syfte att förbättra nyttjandet av våra medarbetares kompetenser, tex vaktmästare, bibliotekarie och administratör	Chefer för respektive enhet med stöds av HR.

Rekrytera bredare

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
Utveckla kravprofilen för yrkesgrupper inom ungdom och bibliotekarie utifrån uppdaterade behov i verksamheten	Chefer KoU och Biblioteket tillsammans med HR

Öka heltidsarbete

Aktivitet	Ansvarig/avdelning
<p>Generellt upplever man inom förvaltningens olika enheter att yngre generationer av medarbetare i ökad utsträckning efterfrågar möjligheten att få arbeta deltid utifrån nya uppdaterade motiv än de som funnits traditionellt. Många vill kunna prioritera andra delar i livet utöver arbete, det kan till exempel handla om sidosysselsättning utifrån ett personligt intresse.</p> <p>Det finns ett behov av att fortsätta dialogen om hur man som arbetsgivare kan förhålla sig till personliga önskemål om lägre tjänstgöringsgrad utifrån verksamhetens behov.</p>	Chefer för respektive enhet

