



Personal- och Kompetensförsörjningsplan 2021

med plan för 2022-2028



Personal- och kompetensförsörjningsplan 2021 med plan för 2022-2028 Kultur- och fritidsförvaltningen

Inledning

Kommunal verksamhet är mycket kunskapsintensiv och personalen, med den kompetens den besitter, är dess viktigaste tillgång. Samtidigt är den i regel kommunens största kostnad. Förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utöver att rekrytera, attrahera, utveckla, behålla är avgörande för att klara den demografiska utmaning vi står inför när det gäller personal och kompetensförsörjning.

Nämnderna ska redovisa nämndens personalförsörjningsbehov utifrån volymökning pga. demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar för 2021 med plan för år 2022-2028.

Nämnden skall också redovisa tänkta strategier och åtgärder som vidtags i syfte att skapa nya vägar till kompetensförsörjning för att på så sätt säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål.

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 2021 med plan för år 2022-2028. Planen innehåller även strategier och åtgärder som kan vidtagas i syfte att skapa nya vägar till kompetensförsörjning för att på så sätt säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål.

Kultur- och fritidskontoret är ett strategiskt utvecklingskontor. Kontoret utvecklar och analyserar kultur- och fritidsverksamheten i Linköpings kommun genom att arbeta långsiktigt för att uppfylla kultur- och fritidsnämndens mål om en attraktiv, hälsosam och kreativ stad. På förvaltningen arbetar totalt 260 tillsvidare- eller visstidsanställda medarbetare med en medelålder på 45 år. Förvaltningen är mångfacetterad och många av både medarbetare och chefer är specialister inom olika områden.

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. Kommunens arbetsplatser präglas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor gör oss till en attraktiv arbetsgivare.

På Kultur- och fritidsförvaltningen är det av stor vikt att systematiskt arbeta med arbetsmiljö och kompetensutveckling för att såväl medarbetare som chefer möter upp medborgarnas behov.

Verksamhetsanalys

I verksamhetsanalysen uppskattas hur framtiden ser ut för nämnden ur ett kompetensperspektiv, vilka kompetenskrav som ställs för att uppdragen ska uppnås på kort och lång sikt där tidshorisont är år 2021-2028.

Utifrån nuläget så ligger utmaningarna i rekrytering av utbildade fritidsledare där sökbasen är otillfredsställande. Gällande rekrytering av utbildade bibliotekarier så har sökbasen varit tillfredsställande under 2020. Förvaltningen måste fortsätta arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare både ur perspektivet behålla medarbetare samt attrahera nya. Förvaltningen behöver bland annat se över så att all kompetens används på rätt sätt, att vi utnyttjar modern teknik så att vi verkar för att ha ett hållbart medarbetarskap samt ledarskap. Införande av rätt till heltid innebär mycket stora kostnadsökningar om arbetet inte organiseras rätt. Förvaltningen ser över införande av schemahanteringssystem för att tillgodose resurstid och effektivisera bemanningsplaneringen. Införandet måste kombineras med att minska antalet ofrivilliga deltids- och tidsbegränsade anställningar, dock har förvaltningen flertalet medarbetare som frivilligt önskar arbeta deltid.

Efterfrågan på kommunens kultur- och fritidsverksamhet förändras i takt med att antalet invånare i kommunen ökar. Den förändrade efterfrågan gäller både inriktning av verksamhet och den geografiska placeringen. Efterfrågan på verksamheten kommer också förändras när förutsättningar i vår omvärld förändras. Vi går alltmer mot en utökad digitalisering vilket ställer andra kompetenskrav på förvaltningens medarbetare. Under januari 2019 utökades förvaltningen med ca 60 medarbetare då ungdomsverksamheten för ungdomar över 12 år verksamhetsöverflyttades från barn- och ungdomsnämnden till Kultur- och fritidsnämnden. I Linköpings kommun är kompetensförsörjningen redan idag en stor utmaning inom flertalet yrkesgrupper. Kultur- och fritidsförvaltningen hanterar kompetensförsörjningen bra och det finns ett relativt gott inflöde av kandidater vid rekryteringarna. Konjunkturläget på arbetsmarknaden leder till stor konkurrens om arbetskraften, endast kännbart inom någon yrkesgrupper på förvaltningen. Kultur- och fritidsförvaltningen behöver arbeta för att säkerställa bra metoder för

| Personalbehov Antal heltidsresurser | Budget 2021 | Plan 2022 | Plan 2023 | Plan 2024 | Plan 2025 | Plan 2026 | Plan 2027 | Plan 2028 |
|--|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut? | Förvaltningen bidrar inte med välfärdstjänster som ligger under myndighetskrav. Bibliotekslagen ställer krav på lagstadgad biblioteksverksamhet. | | | | | | | |
| Samlat rekryteringsbehov | 14 | 14 | 15 | 15 | 15 | 15 | 14 | 15 |

Utifrån statistik i personalbokslut så fyller sammanlagt 39 medarbetare 65år mellan 2021-2028 inom Kultur- och fritidsförvaltningen. Yrkeskategorierna är utspridda över förvaltningen och detta innebär inte att en stor grupp från samma yrkeskategori uppnår 65-års ålder vid en och samma tidpunkt. Bokslutsunderlaget ger endast en anvisning av hur många medarbetare som uppnår 65-års ålder inom ett årsspann om 2år, utifrån detta är ett snitt uttaget i nedanstående tabell om hur många medarbetare som uppnår åldern inom ett år, kan i verkligheten skilja sig i antal mellan de olika åren. Att kompetensförsörja för eventuella pensionsavgångar kommer med största sannolikhet att gå bra med god planering.

Prognostiserat utifrån tabellen kommer det att vara ca 10st medarbetare per år som på något sätt kommer att röra sig internt eller externt. Förvaltningen är van att hantera antalet personalomsättningar sedan tidigare och personalförsörjningen fungerar bra då många anser det attraktivt att söka förvaltningens vakanta tjänster.

Utgångspunkten för att analysera behov av åtgärder för kompetensförsörjning är den kompetens som finns inom förvaltningen i dag 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.

1. Digitalisering. Vi tillvaratar digitaliseringens möjligheter, bland annat genom att införa den ”digitala medarbetaren” i snabbare takt och låta arbetsflöden automatiseras. *Förvaltningen arbetar med införande av digitala verktyg för att effektivisera processer. Viktigt att kompetensutveckla medarbetare i takt med ny teknik.*
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. *Införande av rätt till högre sysselsättningsgrad pågår inom förvaltningen, undantaget kulturskolan där flertalet medarbetare önskar arbeta deltid.*
3. Breddad rekrytering. Vi skapar strukturer som gör det möjligt för oss att anställa personer med olika erfarenheter, bakgrund och funktionssätt. Vi tar till vara nyanländas kompetens och skapar ett hållbart arbetsmarknadsåtagande. *Förvaltningen skapar strukturer som möjliggör ett mer omfattande mottagande av deltagare inom olika arbetsmarknadsåtgärder.*
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. *Förvaltningen planerar att utveckla introduktionen av nyanställda under året i linje med kommunövergripande employerbrand arbetet. Chefer deltar i utbildning i kompetensbaserad rekryteringsmetod.*
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, närvarande chefskap i samklang med ett starkt medarbetarskap. *Kompetensutveckling av medarbetare, ledningsgruppsdeklaration, förvaltningsdagar ”puls och passion”.*

6. Validera kompetens. Vi tar ett helhetsgrepp om området kompetensförsörjning och tänker utifrån ett livslångt lärande. Vi stärker våra strukturer för omskolning och vidareutbildning. *Förvaltningen har inga stora utmaningar i att kompetensförsörja i dagsläget, varvid validering inte är aktuellt.*
7. Ett hållbart arbetsliv. Vi arbetar strukturerat för att uppnå hälsosamma arbetsplatser där medarbetare känner sig respekterade, värdefulla och känner arbetsglädje. *Arbetar med den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön inom enheterna på förvaltningen.*
8. Lönebildning. Lönebildning handlar om att bra prestationer ska belönas. På så sätt kan duktiga medarbetare spurras och bidra till att verksamheten utvecklas. *Utgår från kommunövergripande lönebildningen.*
9. Avslut. Vi vill inte avveckla medarbetare utan ge dem ett gott avslut på sin anställning. På så sätt ökar vi chanserna till goda relationer och att de rekommenderar oss till andra. *Förvaltningen planerar att utveckla professionella avslut under året i linje med kommunövergripande employerbrand arbetet.*

För att klara kompetensförsörjningen måste linköpings kommun som arbetsgivare fortsätta utveckla arbetssätt, föra in nya kompetenser, stimulera till livslångt lärande och skapa förutsättningar för ett hållbart chef- och medarbetarskap. Vi behöver tänka nytt och ha strategier som handlar om att organisera arbetet annorlunda, få fler att arbeta längre samt att utveckla attraktivare anställningsvillkor. Traditionella arbetssätt och strukturer behöver utvecklas bland annat genom att tillvarata goda idéer om ett förändrat arbetssätt för att attrahera och behålla medarbetare. Ett ökat fokus på nya arbetssätt som innebär att ställa andra kompetenskrav på våra medarbetare. Kommunen behöver bland annat se över så att kompetens används på rätt sätt och att vi utnyttjar modern teknik.

Att införa nya arbetssätt, satsa på en god arbetsmiljö med duktiga chefer som har goda förutsättningar för att lyckas i sina uppdrag, att samarbeta mellan förvaltningar och olika funktioner är viktiga utvecklingsområden för Kultur- och fritidsförvaltningen.

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.

