



Redovisning kultur- och fritidsnämnden, strategiskt utvecklingsuppdrag kompetensförsörjning

Kommunstyrelsen har gett samtliga nämnder i uppdrag att redovisa en fördjupad analys av vilket stöd som behövs för att klara nya vägar till kompetensförsörjning med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser.

Stöd som behövs för arbetet med nya vägar till kompetensförsörjning (med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser)

Kommunen står inför en situation när personal- och kompetensförsörjningsutmaningen inte kommer att kunna lösas enbart genom nyrekryteringar. Det kommer inte finnas tillräckligt med personer med rätt kompetens för uppdragen. Nya vägar till kompetensförsörjning behövs. Kommunen behöver bland annat pröva nya former för arbetets organisering, använda ny teknik, utnyttja digitaliserings möjligheter bättre, se över yrkesroller och satsa ännu mer på kompetensutveckling och utbildning.

Förmågan att använda rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter kommer att vara avgörande. Genom att organisera arbetet annorlunda kan medarbetare och verksamhet utvecklas och resurser användas mer effektivt. Arbetets organisering behöver belysas och analyseras i syfte att införa nya kompetenser och nya arbetssätt. På Kultur- och fritidsförvaltningen finns ett behov av att på sikt införa nya arbetssätt som ett led i att säkra personalförsörjningen inom exempelvis biblioteket. Ett utökat samarbete med andra verksamheter inom kommunen och att nyttja de möjligheter med förändrade arbetssätt som digitaliseringen medför är även en kommande utveckling. Nya arbetstidsmodeller behöver utvecklas och prövas för att lösa den framtida bemanningen. Fokus på schemaläggning, arbetsflöden och tidsoptimering behöver öka och är bland annat en viktig del i införandet av *”Rätt till önskad högre sysselsättningsgrad”*.

Det behövs en tydlig styrning och ledning i arbetet med att säkerställa att kompetens används på rätt sätt. Gränser behöver omprövas för vem som gör vad och förändringar av arbetsfördelningen förutsätter att ansvars och arbetsfördelning mellan grupperna är tydlig.

Kultur- och fritidsförvaltningen ser att vissa arbetsuppgifter kommer att kunna digitaliseras. Digital teknik har skapat nya förutsättningar för arbete och utmaningen är att kunna dra nytta av detta. Det behöver finnas stöd och förutsättningar för att öka takten vad gäller automatisering av arbetsuppgifter och för att kunna identifiera digitala arbetsuppgifter som ska utföras av en dator istället för att utföras manuellt (den digitala medarbetaren). All teknik måste finnas på plats och chefer behöver få stöd i att leda förändringen. Att

ligga långt framme i den digitala utvecklingen är också att vara en attraktiv arbetsgivare.

Linköpings kommun behöver ha en öppenhet för olikheter och mångfald och bilden om vem som kan vara anställd behöver breddas. Det handlar bland annat om att göra det attraktivt för fler att vilja arbeta längre. Yngre medarbetare har andra krav och förväntningar i arbetslivet, jämfört med tidigare generationer, och även här kan behövas specifika åtgärder. Att möta nya värderingar hos kommande generationers medarbetare och medborgare kan exempelvis innebära en organisering för delegerat ansvar som kräver innovation och utveckling med en ökad flexibilitet.

En utmaning är att hitta attraktivare anställningsvillkor för korttidsvikarier (timavlönade) medarbetare, bland annat genom att i större utsträckning och i ett tidigare skede tillsvidareanställa. Det finns en stor utvecklingspotential vad gäller personal- och kompetensförsörjning i den gruppen.

För att skapa nya vägar för kompetensförsörjning kan professionsanalyser genomföras. Detta möjliggör att nya kompetenser rekryteras, att roller förändras och att nya bemanningsmodeller används samt möjligheten för ett förlängt arbetsliv och för främjande av ett livslångt lärande där rätt kompetens används.

En del av förvaltningens framtida kompetensbehov inom flera verksamhetsområden är en utökad kompetens inom integration (inkludering), jämställdhet- och mångfald samt flerspråkskompetens. Att ha kompetens och förmåga att styra, leda och koordinera projekt kommer också vara av vikt. Arbetsplatserna behöver även vara organiserade för att kunna ta emot och handleda personer i utbildning, arbetsmarknadsanställning och nyanställning. I vissa fall behöver språkstöd kunna erbjudas.

Nya eller förändrade personal och kompetensbehov utifrån kommunens kompetensförsörjningsutmaningar

Förmågan att använda rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter kommer att vara avgörande för att klara kompetensförsörjningen. Arbetet behöver prioriteras och det kommer att behövas expertkunskap inom kommunen för att driva processer med att införa exempelvis automatisering av arbetsuppgifter och för att kunna identifiera digitala arbetsuppgifter. Chefer behöver stöd i arbetet med att göra professionsanalyser/analysera arbetsinnehåll och identifiera vad som kan/ska digitaliseras, vad som kan frigöras från svårrekryterade grupper och vad som kan göras av andra grupper. Möjligheter på kort och lång sikt behöver analyseras. Arbetet går alltmer mot en digitalisering vilket medför att översyn inom bland annat inom biblioteket behöver göras för att se hur arbete kan utföras mer effektivt och för att tillvarata de befintliga kompetenserna på bästa sätt samt svara mot medborgarnas behov. Det är svårt att veta hur "framtidens bibliotek" kommer att se ut med anledning av en ökad digitalisering. Chefer

och medarbetare behöver få en högre kompetens inom digitalisering och teknik och cheferna behöver stöd i förändringsarbetet.

Bemanningsplanering är en viktig ledningsprocess och det behövs ett ökat fokus för att använda resurser effektivt, tidsoptimera och skapa hållbara scheman för medarbetare. Förvaltningen behöver stöd i att, utifrån ett helhetsperspektiv med medborgarens behov i centrum och med stöd i aktuell forskning, kunna göra verksamhets-, arbetsinnehålls- och bemanningsanalyser.