



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024-2030

Inledning

Kommunal verksamhet är mycket kunskapsintensiv och medarbetare, 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 och behålla är avgörande för att klara den demografiska utmaningen vi står inför när det gäller personal- och kompetensförsörjning.

Förvaltningen ska redovisa nämndens personalförsörjningsbehov utifrån volymökning pga demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar för 2023 med plan för år 2024-2030.

Den demografiska utvecklingen i kommunen visar på att befolkningstillväxten kommer att ligga på ca 8 % till år 2030. Hypotesen är att även personalbehovet inte kommer att öka i samma utsträckning.

Samhällsbyggnadsnämnden

För samhällsbyggnadsnämndens räkning kommer det sammantagna behovet av rekryteringar att uppgå till 122 medarbetare fram till 2030, dvs i snitt ca 15 medarbetare/år. Inräknat såväl personalomsättning som i nuläget är ca 8 %/år, pensionsavgångar och den demografiska påverkan på antalet medarbetare.

Bygg- och miljönämnden

För bygg- och miljönämndens räkning kommer det sammantagna behovet av rekryteringar att uppgå till 127 medarbetare fram till 2030, dvs i snitt ca 16 medarbetare/år. Inräknat såväl personalomsättning som i nuläget ca 8 %/år, pensionsavgångar och den demografiska påverkan på antalet medarbetare.

I beräkningarna ovan finns inte det troligtvis ökande behovet av medarbetare kopplat till Ostlänken-projektet med. Huruvida personalbehovet kommer att öka beror på övergripande prioriteringsbeslut om stadens tillväxt.

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

Förvaltningens långsiktiga arbete bygger på viktiga grundstenar som att aktivt arbeta med ledarskapet och medarbetarskapet så att förutsättningar finns för att arbeta i ett sammanhang som både är begripligt, hanterbart och meningsfullt. Detta leder till att medarbetare är goda ambassadörer både inom kommunen och externt vilket är en attraktionskraft för nuvarande och framtida medarbetare. Förmågan att anpassa såväl arbetssätt som prioritet utifrån vad organisationen kräver utan att ge avkall på den beslutade inriktningen, är avgörande för möjligheten att vidareutveckla organisationen och attrahera och behålla medarbetare på kort och lång sikt. Detta arbetssätt kan konkretiseras i SKR:s tre huvudstrategier för att klara kompetensutmaningen: attraktiv arbetsgivare, hitta nya lösningar och hållbart arbetsliv.

Verksamhetsanalys

Verksamhetsanalys handlar om att tydliggöra hur framtiden ser ut för förvaltningen ur ett kompetensperspektiv (sammanfattande) och vilka kompetenskrav som ställs för att uppdraget ska uppnås på kort och lång sikt – tidshorisont är år 2023-2030.

Frågor för nämnden att besvara;

- Utifrån nuläget, Vilka är förvaltningens största utmaningar utifrån ett personal- och kompetensförsörjningsperspektiv?

Största utmaningarna utifrån ett personal- och kompetensförsörjningsperspektiv är att behålla och utveckla medarbetare över tid samt att rekrytera erfarna medarbetare då det är en knapp resurs i hela regionen. För att klara detta behövs i sin tur förutsättningar för ett nära ledarskap med mogna och kompetenta chefer. Här kommer förvaltningen att under hösten '22 utreda och implementera ny första linjens organisation inom delar av verksamheten för att möjliggöra det goda ledarskapet.

- Vilka krav kommer att ställas på förvaltningen inom de närmaste åren, som har påverkan på er personal och kompetensförsörjning? Utgå från planeringsförutsättningar, budget och analysera utifrån de omvärlds- och närvärldsfaktorer som påverkar.

Förvaltningen har ett antal krav ställda på sig de närmsta åren, så som nya uppdrag till följd av ny lagstiftning både inom Bygg- och Miljöavdelningarnas ansvarsområden. Även Stadsplaneringsavdelningen har ökade krav på digitalisering genom tex digitala detaljplaner. Myndighetssamverkan för att skapa den trygga staden är också en del som tar mer resurser i anspråk. Den växande staden är också en utmaning för Stadsmiljöavdelningen så att staden byggs och omhändertas på ett effektivt sätt. Förvaltningen står inför en mängd stora investeringar samt har ett antal stora avtal som löper ut och som ska förnyas på en allt oroligare marknad.

Viktigt att notera är också den vikande trend som ses inom universiteten i Sverige avseende hur många som väljer utbildningar med miljöinriktning. Detta leder till att antal personer med miljökompetens redan idag minskar och troligen också kommer att göra det framåt. Denna utveckling är kännbar även inom den miljöverksamhet som bedrivs inom Linköpings kommun.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Det framtida personalbehovet kommer vara svårt att tillgodose, både ur ett ekonomiskt- och kompetensförsörjningsperspektiv och arbetet med att hitta nya vägar till kompetensförsörjning behöver intensifieras.

Fråga för förvaltningen att besvara:

- Vilka åtgärder kommer att vidtas för att lösa kompetensförsörjningsutmaningen?
Förvaltningens åtgärder är sorterade med utgångspunkt i SKR:s rekryteringsrapport från 2020 Möt Kompetensutmaningen.

Attraktiv arbetsgivare:

Förvaltningen behöver arbeta aktivt med employerbranding-aktiviteter för att visa de intressanta och viktiga jobb som finns att erbjuda, så som stärka ambassadörskap bland medarbetare, utveckla det nära ledarskapet och medarbetarskapet. För nyrekryterade med kort erfarenhet behövs ett gott mentorskap från förvaltningens mer seniora medarbetare. Arbetet med “vi bygger staden tillsammans -kulturen” kommer att fortsätta. Dessutom behöver förvaltningen arbeta vidare med det viktiga kundfokus för att verkligen förstå och arbeta för dem vi är till för - våra medborgare. För att ytterligare öka på attraktiviteten kommer förvaltningen att implementera den kommunövergripande “Rutinen för kompetens- och karriärmodell” som tagits fram.

Hitta nya lösningar:

Genom förvaltningens flytt till nya moderna lokaler skapas nya och kanske ännu ej upptäckta möjligheter till nya arbetssätt och samarbetsformer att ta vara på. Verksamheten ligger i framkant vad gäller digitalisering, bl a genom arbetet med gemensam verksamhetsplattform och skapa den obrutna digitala samhällsbyggnadsprocessen. Arbetet pågår med att öka den digitala mognaden både bland medarbetare och chefer. Tillämpningsanvisningen för förlängt arbetsliv ska implementeras för ta vara på alla medarbetare och premiera möjligheten att jobba längre än till den traditionella pensionsåldern 65. Dessutom kommer rekryteringen av studenter som har praktik i sin utbildning förenklas, genom att implementera system för en enklare process för att knyta studenter till förvaltningen för framtida rekryteringar.

Hållbart arbetsliv:

Arbetsmiljöarbetet är en del av förvaltningens verksamhetsutveckling och arbetet med chefers utveckling och förutsättningar, friskfaktorer och vikten av ett gott medarbetarskap är sammantaget viktiga faktorer för ett hållbart arbetsliv. Arbetet på förvaltningen sker i nära samarbete mellan staber och verksamhet för att fånga utvecklingsområden och hitta strategier som är verksamhetsanpassade.

