

# KSF:s Kompetensförsörjningsplan 2020-2021 bilaga 1

---

## Inledning

### Syftet med ett samordnat kompetensförsörjningsarbete

Syftet med ett samordnat kompetensförsörjningsarbete är att kunna se samband och göra bättre analyser av vilka insatser och aktiviteter i KSF:s kompetensförsörjningsarbete som skall prioriteras. Som ett led i att arbeta mer systematiskt och samordnat med kompetensförsörjningen i Haninge kommun pågår ett pilotprojekt vid personalavdelningen och SBF. Målet är att alla förvaltningar ska arbeta på ett likartat sätt och genom en vedertagen modell med kompetensförsörjning. Modellen ska vara en del av kommunens ledningssystem.

### Mål och strategier med kompetensförsörjningen för KSF

I normalfallet finns det framtaget mål och strategier för Haninge kommuns kompetensförsörjning som gäller för kommande tre års period. Dessa ska sedan användas som input till förvaltningarnas samt avdelningarnas egna kompetensförsörjningsplaner.

Då det under 2018 har startat upp ett nytt arbetssätt i Haninge kommun avseende kompetensförsörjning, kommer det att inom ramen för detta arbete att tas fram mål och strategier för KSF:s kompetensförsörjning. Dessa kommer dock inte att vara klara förrän tidigast 2021.

Beslutade fokusområden för hela koncernen är dock digitalisering, ledarskap, attraktiv arbetsgivare samt arbetsmiljö.

Förvaltningen bör dock fokusera på att säkerställa att det finns resurser i form av ekonomi och kompetens för de framtida uppdrag som förvaltningen ska leda. Mål för perioden bör därför vara att:

1. Förvaltningen under året säkerställer att kompetensbeskrivningar tas fram inför införande av portföljstyrning
2. Att förvaltningen har sin ersättningsplanering klar när det gäller strategiskt kritiska kärnkompetenser
3. Att förvaltningen har sin ersättningsplanering klar för högre chefstjänster

## KSF:s uppdrag och ansvarsområde

### Verksamhetsbeskrivning

Se aktuellt VP-dokument

## 2. Allmänt om KSF:s kompetensförsörjning

### KSF kärnkompetenser

Förvaltningens kompetenser består bland annat av följande:

- Strategisk samhällsbyggnadskompetens inom Mex, trafikplanering, m.m.
- Strategisk koncernövergripande styrningskompetens inom socialt och ekologiskt perspektiv av hållbar utveckling, mm
- Kommunikations kompetens inom verksamhetsnära stöd och koncernövergripande strategisk kompetens
- Kompetens inom marknadsföring och näringslivsfrågor

- Upphandlingskompetens – ansvarar för den övergripande upphandlingsprocessen inom Södertörn samt avtalsuppföljningen.
- Strategisk kompetens inom ekonomi – ansvar för övergripande ekonomiska analyser och koncernrapportering.
- Ekonomi och verksamhetsstöd – ansvar för redovisning, ekonomi och verksamhetsstöd
- Projektledning
- Beställarkompetens inom IT
- Web-strategi
- IT-arkitektur
- IT-styrning
- HR kompetens
- Verksamhetutvecklare inom HR
- Överförmyndarkompetens inom hela Södertörn
- Kompetens för övergripande säkerhetsfrågor
- Kompetens inom den politiska processen (nämndsekreterare mm)
- Kontorsservicekompetens och växelteltelefonikompetens

### **Förvaltningens kritiska strategiska kompetenser**

Följande kompetenser är särskilt svårt att rekrytera beroende på konkurrens mot såväl den offentliga som den privata marknaden.

- Mex kompetens
- Upphandlingsjurister
- IT arkitekter
- Avancerad economicontrolling inklusive investeringscontroller

### **Förvaltningens stödkompetenser**

Registratorbefattningar, nämndsekreterare, m.fl. finns placerad på förvaltningen men övriga stödfunktioner avropas i enlighet med stödfunktionernas tjänsteutbud.<sup>1</sup>

## **3 Strategi för kontorets fördelning av egen personal och konsulter**

När det gäller de delar av KSF där operativt arbete sker ska i första hand egenanställd personal rekryteras för att bemanna dessa arbetsuppgifter. Vid särskilda tillfällen såsom vid vakanser eller arbetsanhopning kan konsulter tas in.

När det gäller de strategiska delarna av KSF ska konsulter användas för sådana arbetsuppgifter som är av strategisk karaktär. Uppdragen ska kräva särskild sakkunskap som i normalfallet inte finns inom kommunen.

## **4. Nuläge och personalstruktur per 2020-2021**

### **4.1 Beskrivning av KSF:s nuvarande kompetensförsörjningssituation**

KSF:s nuvarande situation kan sammanfattas på så sätt att förvaltningen är rustad för en ”basorganisation”. Med de förändringar som kommunen står för behöver förvaltningen rusta sig för förändringsledning och rekrytering av kompetensväxling av/till andra typer av kompetenser. Aktiva åtgärder beskrivs under rubrik 5.

Förvaltningen har låga sjuktal. De ligger under det politiska målet om 5 procent. Förvaltningen står sig bra mot koncernen när det gäller nyckeltal i medarbetarundersökningar (APU).

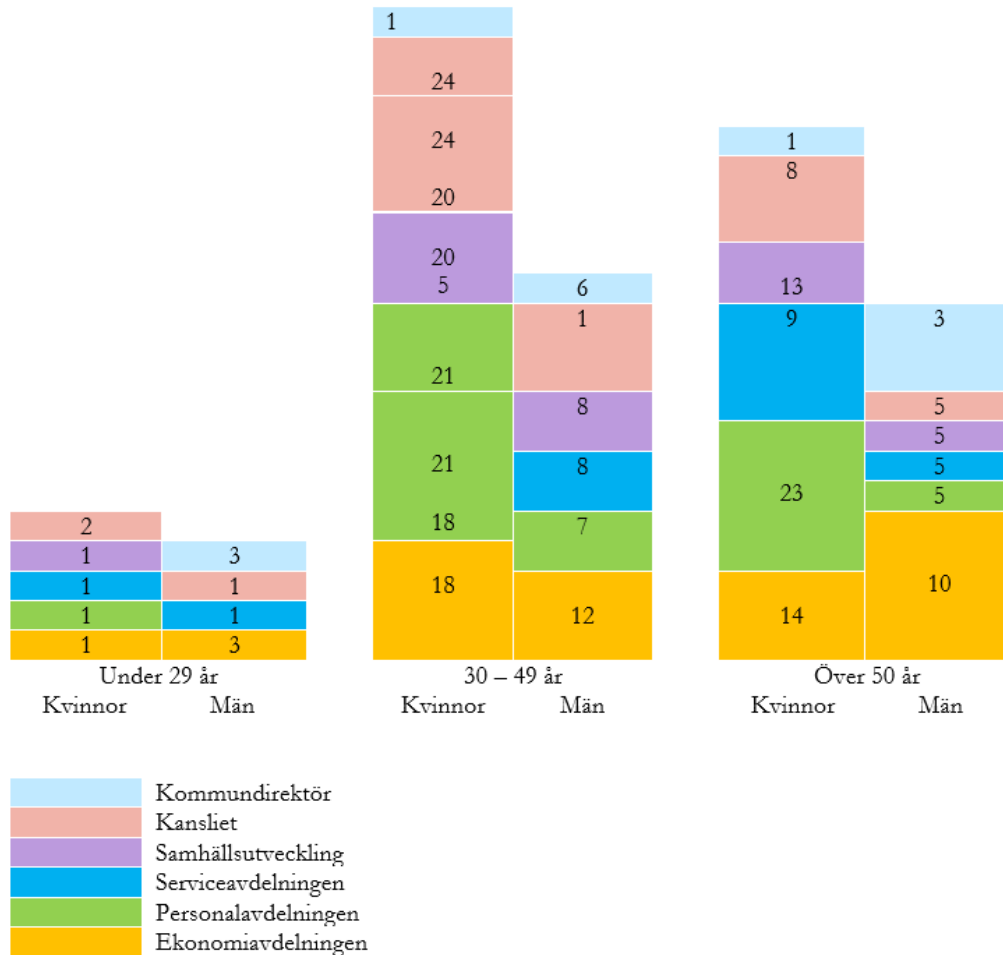
---

<sup>1</sup> Här avses ekonomi, personal, IT och kommunikation samt serviceavdelningens medarbetare.

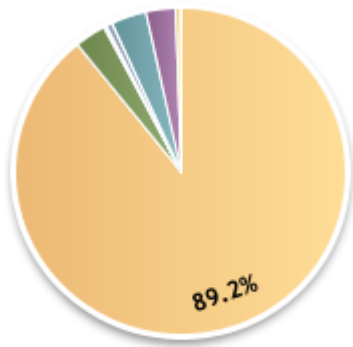
Pensionsprognosen är god men omfattar några kritiska strategiska kärnkompetenser som man behöver ta höjd för. Rekrytering av sådana resurser är svåra och kan ta tid. Dubbelbemanning under en tid för att kompetensväxla kan också påverka förvaltningens ekonomi.

## 4.2 Statistik

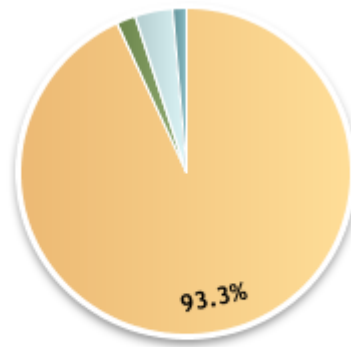
Personalstruktur för hela Kommunstyrelseförvaltningen fördelat per avdelning



## Anställningsformer inom KSF



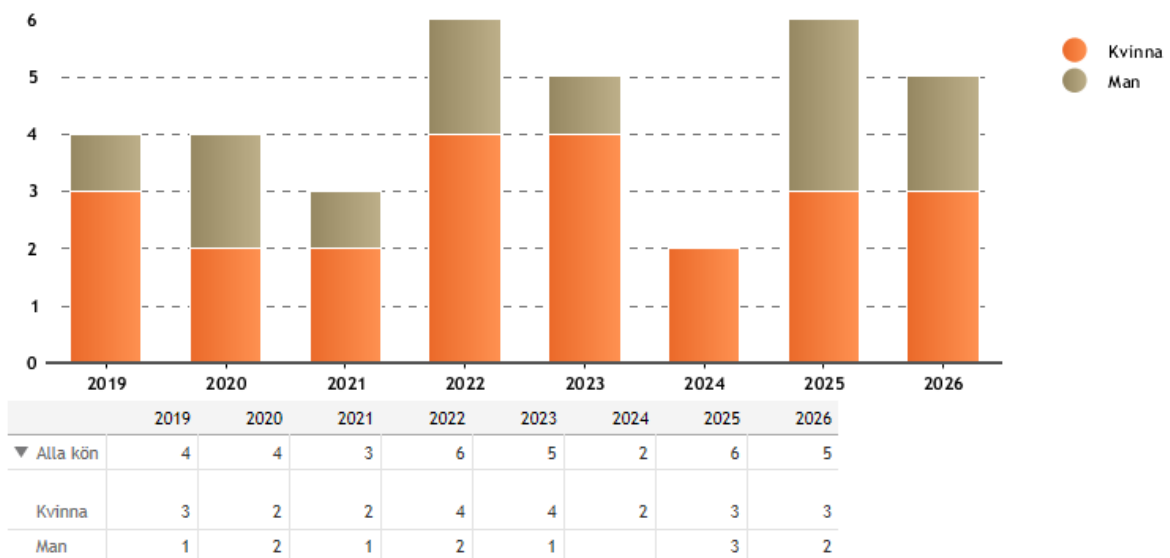
Haninge kommun



Kommunstyrelseförvaltningen

	Haninge kommun	Kommunstyrelseförvaltningen
▼ ● Alla anställningsformer	4 858	238
▼ ● Tillsvidare	4 357	222
● Tillsvidare.	4 357	222
▼ ● Tidsbegränsad	527	16
● Vikariat	149	4
● Tidsbegr. ej vik	18	9
● Tidsbegr provanställ	31	
● Allmän Visstidsanst	165	3
● Obeh lärare/fsk-lär	142	
● Ålderspensionär	22	

## Pensionsprognos för hela KSF



## **5. KSF:s framtida kompetens- och resursförsörjningsbehov**

### **5.1 Allmänt om inriktningen av kompetensförsörjningsbehov**

Den samlade bilden är att KSF har en god framförhållning när det gäller ersättnarekrytering vid personalomsättning men behöver kartlägga sina strategiskt kritiska kärnkompetenser utifrån ett framtida behov.

Förvaltningen saknar ett antal strategiska kompetenser inom analys och statistik området. Detta för att kunna stötta förvaltningarna i deras verksamhetsutveckling och verksamhetseffektivisering. Kommunen planerar att införa portföljstyrning vilket också påverkar vilka kompetenser som behöver rekryteras in. Programchefer samt tunga projektledare med teknisk kompetens och erfarenhet av samhällsbyggnad kommer att påverka förvaltningens framtida kostnader.

Förutom ovan är inriktningen att fortsätta arbetet med att ta tillvara intern kompetens och förmåga och kompetensutveckla dessa mot en ökad förståelse för koncernövergripande frågor. Förvaltningen behöver fylla på med strategisk kompetens inom analyser av styrning och uppföljning. Ersättnarplanering för tunga chefsroller behöver starta upp. Alla medarbetare har individuella utvecklingsplaner.

### **5.2 Inventering av framtida kompetenser**

Kommer att arbetas fram under 2019.

### **5.3 Ersättnarplanering av strategiska kritiska kärnkompetenser inom förvaltningen**

Kommer att arbetas fram under 2019.

## **6. KSF:s kompetensförsörjningsåtgärder**

Aktiviteter som ska genomföras under 2019 avseende förvaltningens kompetensförsörjning.

1. Förvaltningen ska under året ta fram en behovsanalys för att säkra upp programkontor, utredare- och processutvecklare samt analytiker och statistiker.
2. Förvaltningen ska särskilt titta på behov inom samhällsutvecklingsprocessen gärna i samråd med SBF.
3. Förvaltningen ska säkerställa att kompetensbeskrivningar tas fram inför införande att portföljstyrning
4. Förvaltningen ska ha sin ersättnarplanering klar när det gäller strategiskt kritiska kärnkompetenser
5. Förvaltningen ska ha sin ersättnarplanering klar för högre chefstjänster

För att säkra upp att kompetensväxling kan ske med befintlig ram ska förvaltningen också utreda och komma med förslag på:

1. Finansieringsalternativ av programkontor inklusive programchefer och projektledare. Om kontoret ska finansieras koncernövergripande ska detta vara klart senast den 1 nov 2019. I budgetdirektiven till KF och nämnderna 2021-2022 ska finansieringslösningen framgå. På så sätt kan en koncernövergripande finansieringsmodell vara på plats 2022.
2. Effektiviseringar genom processutveckling och digitalisering som ska leda till finansiering av förvaltningens kompetensväxling.
3. Effektiviseringarna ska vara riskbedömda och avrapporteras i samband med förvaltningens verksamhetsplanering inför 2020.

### **Kvalitetshöjande åtgärder**

KSF ska inom ramen för kvalitetshöjande åtgärder fokusera kring nedanstående fokusområden.

### **Arbetsmiljö**

När det gäller arbetsmiljö ska fokus under 2019 och 2020 vara på fysisk och socialorganisatorisk arbetsmiljö. Förvaltningen har en gemensam arbetsmiljöplan som innebär åtaganden såsom fysisk skyddsround. Avdelningsvisa åtgärder inom social- och organisatorisk arbetsmiljö beroende på resultat i APU.

Förvaltningsledningen under KD ska genomgå en utbildning i kränkande särbehandling.

Sjuktalet ska följas upp med inga aktiva åtgärder behöver vidtas under året. Snarare fokusera på att behålla våra positiva siffror.

### **Ledarskap**

Förvaltningen ska under planeringsperioden och inom ramen för ersättningsplanering och intern rörlighet komma med förslag på medarbetare som kan axla framtida chefsuppdrag. Dessa ska erbjudas plats i ledarskapsakademin.

Förvaltningen ska inom ramen för attraktiv arbetsgivare säkerställa att nya chefer genomför den koncernövergripande utbildningen för nya chefer.

Förvaltningens målbild är att öka ledarskapsindex i APU till nedanstående värden:

2019 = 4,2

2020 = 4,3

2021 = 4,5

### **Attraktiv arbetsgivare**

Förvaltningen ska under perioden utveckla sin interna kommunikation för att bidra till kommunen som attraktiva arbetsgivare.

Förvaltningens målbild är att öka index för attraktiv arbetsgivare i APU till nedanstående värden:

2019 = 4,3

2020 = 4,4

2021 = 4,5

### **Digitalisering**

Förvaltningen kommer att inom ramen för åtaganden arbeta med att kartlägga rutiner som kan effektiviseras med stöd av digitalisering. Dessa aktiviteter sker också under rubriken attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen ska med nya arbetssätt och metoder höja sitt APU värde när det gäller attraktiv arbetsgivare genom att kunna erbjuda nya medarbetare ny teknik och effektivare arbetsmetoder.