

Kultur och
fritidsnämnden

Missiv - Strategisk kompetensförsörjningsplan

Förslag till beslut

Strategisk kompetensförsörjningsplan för kultur-och fritidsförvaltningen 2018 antas.

Sammanfattning

Samtliga förvaltningar ska årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med syftet att ge en översiktlig bild av befintlig kompetens, tydliggöra framtida kompetensbehov, vara ett underlag för analys och utmytna i en handlingsplan för att åtgärda och säkra behovet

Ärendebeskrivning

Samtliga förvaltningar ska årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. För att nå verksamhetens mål och säkerställa organisationens behov av rätt kompetens på kort och lång sikt är arbetet med strategisk kompetensförsörjning en förutsättning. För att kunna arbeta strategiskt med kompetensförsörjning krävs ett systematiskt arbete med omvärldsanalys, analys av organisationens mål, uppdrag och kompetenser.

Syftet med försörjningsplanen är att ge en översiktlig bild av befintlig kompetens, tydliggöra framtida kompetensbehov, vara ett underlag för analys och utmytna i en handlingsplan för att åtgärda eventuella kompetensluckor och säkra behovet.

Planen innehåller nulägesbeskrivning, omvärldsspaning och analys av utifrån nuvarande och framtida kompetensbehov samt en handlingsplan för kompetensförsörjning.

Samtliga enheter på kultur- och fritidsförvaltningen har identifierat utmaningar utifrån kompetensförsörjning. Utmaningar är ofta kopplade till svårigheter att rekrytera och/eller behålla olika specialistkompetenser då det handlar om bristyrken och förvaltningens avdelningar har svårt att matcha löneanspråk.

Utöver specialstyrken har det identifierats behov av att stärka bland annat.

- Utbildning i IT-system/funktioner
- Fastighets- och lokalkompetens
- Kommunikation och marknadsföring
- Utökad utredarkompetens
- Arbetet med att stärka den funktionella kompetensen måste intensifieras inom service, pedagogik och kommunikation

Kompetensförsörjningsplanen följs upp årligen. På individnivå sker uppföljning via medarbetarsamtal och på organisatorisk nivå sker uppföljning av måluppfyllelse i den ordinarie planering- och uppföljningsprocessen.

Finansiering

Tillsättning av nya befattningar/tjänster sker i utifrån de ekonomiska förutsättningar som förvaltningen har.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Ett strukturerat och långsiktigt kompetensförsörjningsarbete bidrar till att säkerställa förvaltningens måluppfyllelse och förmåga att utföra sina uppdrag på kort och lång sikt.

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Eva Königsson
Förvaltningschef

Anneli Johansson
HR-strateg

Beslutet skickas till:

Strategisk kompetensförsörjningsplan 2018

Kultur- och fritidsförvaltningen

Nuläge

Uppdrag, mål och åtaganden

Kultur- och fritidsverksamheten i Eskilstuna är bred och mångsidig. Det övergripande målet är att det ska finnas möjligheter för alla till eget skapande, att uttrycka sig i olika former och att ta del av professionellt skapad kultur samt ha likvärdiga möjligheter att utöva idrott, organiserat eller på egen hand. Här erbjuds kultur, berikande fritid, bildning och upplevelser. Här finns också ansvaret att samla, vårda och visa kulturarvet.

Kultur- och fritidsförvaltningens uppdrag är att tillgodose behovet av berikande kultur och fritid.

För att fokusera och lägga störst kraft där kultur- och fritidsnämnden och Torshälla nämnd ser att utväxling av en insats är störst kommer kultur- och fritidsförvaltningens verksamheter att under 2018 prioritera de strategiska målen *Social uthållighet* och *Attraktiv stad och landsbygd*. De två målen står i nära relation till varandra, frågor som folkhälsa, barn och ungas livsvillkor, trygghet och jämlikhet finns i båda målen.

Kultur- och fritidsförvaltningens åtaganden 2018 är bland annat att

- genomföra en förstudie om att utveckla Musikskolan till en kulturskola.
- genomföra en översyn av bibliotekets infrastruktur.
- delta i utredningen om införsäljning, förvaltande och drift av kommunens arenor.

Hur ser medarbetarstrukturen ut i organisationen?

2017-07-01 Antal månadsanställd

	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Syssel - sättningsgrad
Alla kön	220	223	209,85	45,4	94,1%
Kvinnor	125	127	120,00	45,1	94,5%
Män	95	96	89,85	45,8	93,6%

På Kultur- och fritidsförvaltningen finns en uppdelning där kvinnorna främst arbetar inom bibliotek och männen på våra arenor. Medelåldern i förvaltningen är 45,4 år och har sjunkit de senaste åren.

2017-07-01 Åldersstruktur

	Antal personer	Antal anställningar	Antal årsarbetare	Medelålder	Syssel - sättningsgrad
Åldersintervall	220	223	209,85	45,4	94,1%
<=29	29	29	25,80	26,1	89,0%
30-39	47	47	45,45	34,2	96,7%
40-49	55	57	52,45	44,7	92,0%
50-54	23	23	22,00	51,9	95,7%
55-59	31	32	30,80	57,2	96,3%
60-64	28	28	26,85	61,8	95,9%
>=65	7	7	6,50	65,4	92,9%

Fram till och med 2022 fyller 30 tillsvidareanställda personer 65 år.

Personalomsättningen under 2017 har inneburit att 24 tillsvidareanställda personer har slutat vilket motsvarar 11% av våra medarbetare och 65% av dessa lämnade Eskilstuna kommun och 33% bytte tjänst inom kommunen eller förvaltningen. Förvaltningen nyanställde 41 personer, av dessa rekryterades 34% externt och 66% internt.

Total sjukfrånvaro uppgick okt 2017 till 3,8% (R12 nov 16 – okt 17). I förvaltningen har kvinnorna en sjukfrånvaro på 4,8% och männen på 2,5%. Den korta sjukfrånvaron är låg för båda könen, kvinnor 2,2% och männen 1,8%.

Förvaltningen står i en omorganisation som innebär att chefsstrukturen kommer att förändras från första januari 2018. De avdelningar som tidigare funnits kommer att istället bli enheter och fördelas inom tre områden. Det blir tre områdeschefer med enhetschefer i sin organisation. Förvaltningsledningen kommer bestå av 9 personer, en förvaltningschef, tre områdeschefer, en administrativ chef, en ekonomichef, en HR-chef, en kommunikationschef och en förvaltningsstrateg. I dagsläget 5 kvinnor och 2 män samt 2 vakanta tjänster.

Till löneöversynen 2018 har förvaltningen fått en prioritering på bibliotekarier. På många av tjänsterna i förvaltningen konkurrera vi lönemässigt med övrig offentlig sektor och närheten till Stockholm medför att vi ibland går miste om personer som ser det högre löneläget där som mer attraktivt.

Vilken kompetens behöver verksamheten för att nå målen i dagsläget?

När vi värderar gruppens befintliga kompetens ser vi både styrkor och utvecklingsbehov. Vi ser att vi har en bredd vad gäller formell kompetens och vi har många kompetenser. Våra medarbetare visar ofta ett stort engagemang och har lösningsfokus. Arbetet med jämställdhets har bedrivits konsekvent och det finns nu en förståelse för jämställdhetsintegrering, vi har kunnig och driftig personal som är kvalificerad med specialistkompetens och bra historisk/traditionell kompetens.

De utvecklingsbehov vi har identifierat är behovet av förståelse för andra aktörer, funktionell kompetens och normkritik. Vi behöver stärka medarbetarnas personliga utveckling så att de också ser sitt eget behov av kompetensutveckling. Vi har väldigt lite ”etnisk mångfald” och vi behöver fler språkkunniga guider. Vi har också ett större tryck på oss gällande kommunikation och marknadsföring i vår verksamhet. Det finns en förväntan om att vi ska samarbeta, samverka med andra aktörer i hög grad.

Omvärlden och framtid

Vilka omvärldsfaktorer påverkar verksamheten och kompetensförsörjningen både på kort och på lång sikt?

I ett framväxande kravsamhälle är det mycket viktigt att vara lyhörd för invånarens behov, önskemål och synpunkter. Kvinnors, mäns, flickors och pojkers kultur- och fritidsintressen växlar snabbare samtidigt som förväntningarna är höga på att kommunen ska möta det aktuella behovet snarare än gårdagens behov.

Verksamheterna behöver i högre utsträckning utvecklas genom digitalisering och självservice, uppföljning och ständiga förbättringar, medskapande och tjänstedesign och fördjupade analyser. Utifrån det ekonomiska läget i kommunen och de växande förväntningarna och kraven måste utveckling gå hand i hand med avveckling och omställning. Vi behöver samverka, samarbeta med många andra aktörer för att klara de åtaganden som ligger på förvaltningen.

Förvaltningen har ett stort antal fastigheter och lokaler som kräver ett resurseffektivt utnyttjande som idag är svårt att överblicka. Idag sker stora delar av behov kring underhåll och bokningar analogt och en framtida digitalisering är nödvändig även där.

Vilka faktorer påverkar den framtida kompetensförsörjningen?

Vi lever i en tid med ständiga förändringar men även ständiga förbättringar. Kravsamhället och ökad digitalisering gör att invånare ställer högre krav på enkla och snabba digitala tjänster. Kultur- och fritidsnämnden ser därför att det är viktigt att få kunskap och kompetens i hur digitaliseringar kan bidra till verksamhetsutveckling inom kultur- och fritidsområdet. Det för att möta upp invånarens förväntningar och jobba vidare med till exempel självservice-tjänster på webben. Förvaltningen har antagit en ambitiös handlingsplan för en ökad och förbättrad digitalisering som beskriver behovet.

Strategisk ledning och styrning av de resurser och tjänster som krävs för att en facilitet (byggnad/fastighet) ska fungera effektivt efterfrågas. Att strategiskt arbeta med att optimera och utveckla anläggningar, scener och lokaler utifrån dagens och framtidens behov blir ett centralt uppdrag. Cheferna behöver stärkas ytterligare i kompetens kring hur man leder i ett allt snabbare föränderligt arbetsliv och medarbetarna behöver stärkas i sitt medarbetarskap i den förändring som pågår. Den röda tråden från medarbetaröverenskommelse till vision blir allt viktigare att tydliggöra för att både chef och medarbetare ska förstå sin del i helheten.

Övrigt kompetensbehov på enhetsnivå

Ung Fritid och mötesplatser

Ung Fritid och mötesplatser ser behovet av ett klart och tydligt ledarskap med tydliga överenskommelser/uppdrag där medarbetare upplever mandat i sina uppdrag. Vi satsar på validering av formell kompetens för fritidsledare. Det krävs utbildning i IT-system/funktioner och att kommunens internutbildning dokumenteras och följs upp i PS-kompetens.

Arenor och scener

På lång sikt ser vi ökade krav på digitalisering och service som vi idag har svårt att se hur vi ska bemöta med befintlig kompetens.

På sikt krävs utökad formell kompetens i ledarskap och förändringsarbete samt utvecklartjänster och projektledning. Vi behöver höja medarbetarens förmåga att jobba utifrån struktur och rutiner, funktionell kompetens inom service, pedagogik och kommunikation. Ekonomi och befintlig kompetensnivå kommer påverka den framtida kompetensförsörjningen.

Eskilstuna stadsbibliotek

Stadsbiblioteket behöver kompetens av andra språk än svenska, primärt finska och somaliska som det ser ut just nu. Gärna i kombination med funktionell kompetens. Det finns behov av en ökad teknisk/ IT/kompetens och utvecklar/projektledarkompetens för att leda utvecklingsarbete inom organisationen. Det krävs även kompetens inom marknadsföring och kommunikation för att möta dagens behov i samhället. Det fortfarande svårt att rekrytera bibliotekarier.

Musikskolan

Musikskolan behöver bredda verksamheten och öka på med kompletterande kompetenser då vi går mot att eventuellt bli en Kulturskola. I nuläget är det en stor efterfrågan på våra kurser. Vi ser sedan ett par år ett vikande underlag av sökande till våra lediga tjänster med önskvärd kompetens.

Stadsmuseet/Stadsarkivet

Det är svårt att få tag på arkivarier med den IT-kompetens som krävs för att jobba med den digitala dokumentationen. Det krävs också kompetens och resurser för att tillgängliggöra olika samlingar samt utställningar digitalt och interaktivt.

Konstmuseer

Det behövs kompetens och resurser för att tillgängliggöra olika samlingar samt utställningar digitalt och interaktivt.

Förvaltningskontoret

Förvaltningskontoret skulle behöva mer av utredarkompetens. De möjligheter som finns att söka resurser till våra verksamheter från andra aktörer behöver också bevakas och utnyttjas. Vi ser fortfarande behov av en fastighetsplanerare.

Analys

Analys av kompetensgapet med stöd utifrån förvaltningens uppdrag, mål och åtaganden samt nuläge, omvärld och framtid gör gällande följande:

Förvaltningen behöver **säkerställa att den kompetens inom digitalisering** som finns idag i förvaltningen tas tillvara och utvecklas på bästa sätt. Det är en resurs

där trycket ständigt ökar från olika aktörer. Det behövs ytterligare utbildning inom automatisering/AI och digital transformation.

Förvaltningen behöver **tillföras facility management** (fastighets/lokalkompetens) som saknas i dagsläget. Detta kvarstår från föregående års handlingsplan då finansieringen för en sådan befattning inte har kunnat klarläggas. Förvaltningen har många olika fastigheter/lokaler utsprida över ett stort geografiskt område och för att nå ett resurseffektivt utnyttjande krävs en god överblick och helhetssyn.

Förvaltningen behöver **utöka utredarkompetens** på förvaltningskontoret. Den resursen räcker inte för det tryck som ständigt ökar från andra aktörer på uppföljningar, olika statistikunderlag, utredningar och analyser från förvaltningens verksamheter.

Vi behöver höja medarbetarens förmåga att jobba utifrån struktur och rutiner och även deras **funktionella kompetens inom service, pedagogik och kommunikation**. Fortsätta och intensifiera arbetet utifrån goda hållbara möten, Modigt medarbetarskap och varumärkesutbildning.

Vi behöver bredda musikskolans verksamhet **och öka på med kompletterande kompetenser** då vi går mot att eventuellt bli en Kulturskola.

Handlingsplan

Identifierade mål/åtgärder.

Mål/Åtgärd	Klart	Ansvarig
Utreda möjligheterna för att inrätta en tjänst med kompetens för facility management	2018-12-31	Eva Königsson
Arbetet med att stärka den funktionella kompetensen måste intensifieras inom service, pedagogik och kommunikation	2018-12-31	
Utbildning i IT-system/funktioner	2018-12-31	
Utöka utredarkompetensen	2018-06-30	
Utreda möjligheter att bredda kompetens vid deltidssysselsättning och en ev. Kulturskola	2018-12-31	