



4

Kompetensförsörjningsplan(KOF/2019:167)

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden har tagit del av kompetensförsörjningsplanen för kultur- och fritidsförvaltningen 2021–2024.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör behoven övervägas i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt i kommunfullmäktiges mål samt nämndens specifika mål med tillhörande målsatta mått.

Kompetensförsörjningsplanen syftar till ett hållbart chefs- och medarbetarskap. Den belyser den aktuella kompetensförsörjningssituationen för förvaltningen, ger en omvärldsbild samt visar på framtida utmaningar.

**Referens**

Agneta Borgestedt

agneta.borgestedt@botkyrka.se**Mottagare**

Kultur- och fritidsnämnden

Kompetensförsörjningsplan 2021 - 2024

Diarienummer: KOF/2019:167

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden har tagit del av kompetensförsörjningsplanen för kultur- och fritidsförvaltningen 2021–2024.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör behoven övervägas i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt i kommunfullmäktiges mål samt nämndens specifika mål med tillhörande målsatta mått.

Kompetensförsörjningsplanen syftar till ett hållbart chefs- och medarbetarskap. Den belyser den aktuella kompetensförsörjningssituationen för förvaltningen, ger en omvärldsbild samt visar på framtida utmaningar.

Ärendet

Kommunstyrelsen har (KS§ 202, 2017-10-09 KS/2016:364) beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör behoven övervägas i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt i kommunfullmäktiges mål samt nämndens specifika mål med tillhörande målsatta mått. Arbetet med att ta fram kompetensförsörjningsplanerna ska följa tidplanen för nämndernas årliga arbete med mål och budget. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner formar underlag till kommunens mål- och



budgetprocess kommande planperiod. Kultur- och fritidsnämnden har tagit fram en kompetensförsörjningsplan för 2021–2024.

Kompetensförsörjningsplanen syftar till ett hållbart chefs- och medarbetarskap. Den belyser den aktuella kompetensförsörjningssituationen för förvaltningen, ger en omvärldsbild samt visar på framtida utmaningar. Att utveckla arbetsgivarerbjudandet och stärka arbetsgivarvarumärket blir avgörande samt att verka för att befintliga medarbetare ska fortsätta arbeta inom kultur- och fritidsförvaltningen. Detta förutsätter en god arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och rätt förutsättningar för såväl chefer som medarbetare att kunna göra ett bra arbete.

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Kompetensförsörjningsplanen för kultur- och fritidsförvaltningen 2021–2024 föranleder inga ytterligare kostnader.

Anja Dahlstedt

Kultur och fritidsdirektör

Peter Vesterholm

Administrativ chef

Bilagor

Bilaga 1 – Kompetensförsörjningsplan för kultur- och fritidsförvaltningen 2021 - 2024

Expedieras till

Kommunledningsförvaltningen

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan

Kultur- och fritidsförvaltningen 2021 - 2024



Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Diarienummer: KOF/2019:167
Dokumentet är beslutat av: Kultur- och fritidsnämnden
Dokumentet beslutades den: 2020-02-10
Dokumentet gäller för: Kultur- och fritidsförvaltningen
Dokumentet gäller till den: 2024-12-31

Dokumentet ersätter: KOF/2018:218

Dokumentansvarig är: HR, Kultur- och fritidsförvaltningen

För revidering av dokumentet ansvarar: HR, Kultur- och fritidsförvaltningen

För uppföljning av dokumentet ansvarar: HR, Kultur- och fritidsförvaltningen

Relaterade dokument:

Innehållsförteckning

Kompetensförsörjningsplan	1
Kultur- och fritidsförvaltningen 2020 - 2024	1
Strategi	1
Program	1
Plan	1
Policy	1
Riktlinjer	1
Regler	1
Inledning	5
Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2020 med flerårsplan 2021 - 2023”	5
Politisk inriktning	5
Målområde 7 - Effektiv organisation	6
Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet	7
Arbetsmarknad	7
Bibliotekarie	7
Badpersonal.....	7
Kulturens yrkesgrupper.....	7
Fritidsledare	8
Demografi	8
Politiska beslut	8
Effektivisering.....	9
Digitalisering	9
Övergripande analys av behov och planerade insatser	10
Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer	10
Rekrytera – Kompetensen styr	11
Utvecklas och göra karriär – utvecklas från dag 1.....	12
Behålla – en förutsättning för att attrahera	12
Heltid som norm.....	12
Fritidsklubbar och fritidsgårdar.....	12
Lön – arbetsresultat påverkar lönen	13
Medel över ram	13
Förvaltningen söker inte medel över ram från kompetensfonden och för lönesatsningar för 2021.....	13
Beviljade medel utöver ram – återslagrapportering	13
Medskick kommunövergripande insatser	14
Införande av nya verksamhetssystem	14
Förmånsväxling.....	14
Dessutom behöver kommunen se över möjligheter till någon form av förmånssatsning utöver den redan befintliga semesterväxling och den kommande löneväxlingen till pension. Våra medarbetare har relativt låg medelålder och det behövs andra attraktiva förmåner än dessa för att behålla och attrahera nya medarbetare i framtiden.....	14
Utbildning Hot- och våld.....	14
Utbildning Första hjälpen	14

Inledning

Kommunstyrelsen har (KS§ 202, 2017-10-09 KS/2016:364) beslutat om en årlig kompetensförsörjningsplanering som en del av mål- och budgetprocessen.

För att kunna bedöma behoven av såväl kompetensutveckling som lönebildning samt andra viktiga delar i kompetensförsörjningen inom respektive förvaltning bör behoven övervägas i ett större sammanhang. Av den anledningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan med utgångspunkt från kommunfullmäktiges mål samt nämndens specifika mål med tillhörande målsatta mått. Arbetet med att ta fram kompetensförsörjningsplanerna ska följa tidplanen för nämndernas årliga arbete med mål och budget. Nämndernas kompetensförsörjningsplaner formar underlag till kommunens mål- och budgetprocess kommande planperiod.

Mål för kompetensförsörjning Botkyrka kommun, utdrag ur ”Mål och budget 2020 med flerårsplan 2021 - 2023”

Politisk inriktning

Botkyrkaborna har rätt att förvänta sig att den kommunala verksamheten bedrivs effektivt. Det är medborgarens fokus som ska avgöra hur vi spenderar våra gemensamma skattemedel och vår tid. Alla Botkyrkabor ska få ett vänligt, respektfullt och sakkunnigt bemötande i sina kontakter med kommunens anställda. Ingen ska särbehandlas eller diskrimineras.

Vi ska knyta till oss och behålla kompetent personal. Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö, som tar tillvara de anställdas engagemang, kompetens och kreativitet och som litar på medarbetarnas förmåga att tillsammans förbättra verksamheterna. Det ska finnas goda möjligheter att utvecklas inom den kommunala organisationen. Kommunens anställda i allmänhet och cheferna i synnerhet ska spegla befolkningssammansättningen. Målet är att alla anställda som önskar det ska erbjudas heltidsanställning. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och det positiva effekter för yrkenas attraktivitet, framtida kompetensförsörjning och jämställdhet.

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Målområde 7 - Effektiv organisation

Botkyrka kommun attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens på rätt plats och i rätt tid för verksamhetens behov.

Kommunövergripande mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2019	Mål 2020	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda) ska minska. (Källa: Beslutsstöd qlik)	13,5/12	minskar	12/10
Frisknärvaron för medarbetare i Botkyrka ska öka (%) kvinnor/män. (Källa: Beslutsstöd qlik)	92/96	ökar	97/97
Botkyrka kommuns genomsnittliga nivå på SKL:s HME index (hållbart medarbetar-engagemang) ska öka. (Källa: Medarbetarundersökning 2017)	78	ökar	82

Kultur- och fritidsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2019	Mål 2020	Mål 2023
Personalomsättning (antal nyanställda/ avslutade under året i % av antalet anställda).	12/11,4	minskar	10/12
Frisknärvaron (%) kvinnor/män.	94,6/97,7	ökar	97/97
HME index (SKL), hållbart medarbetar-engagemang.	80	81	83

Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet

Arbetsmarknad

Förvaltningen har förhållandevis gott söktryck på de flesta ledigförklarade befattningar.

Bibliotekarie

För några år sedan hade vi en hög personalomsättning bland våra bibliotekarier (ett av kommunens definierade bristyrken) men den har bromsats sedan drygt två år tillbaka. Under 2016 valde 33 % av bibliotekarierna att lämna oss och motsvarande siffra för 2019 är 8 %. Man har genomfört en rad olika insatser vad gäller arbetsmiljön samt att förvaltningen avsatt mer medel i löneöversyn för denna yrkesgrupp under de senaste åren.

Dock utbildas det för få inom yrket vilket gör det svårare att ersätta de bibliotekarier som ändå väljer att lämna oss.

På förslag från kultur- och fritidsförvaltningen har Södertörns högskola startat ett bibliotekarieprogram från och med höstterminen 2019. Programmet, som är treårigt och leder till kandidatexamen i biblioteksvetenskap, antar cirka 30 studenter per läsår. Förvaltningen kommer att fortsätta samverka med högskolan om utbildningens utveckling och också, om det blir aktuellt, ta emot praktikanter från utbildningen.

Badpersonal

Badpersonalens yrke har förändrats den traditionella rollen om badbevakning och simlärare till att jobba mer med folkhälsa i ett vidare begrepp. Därför är förvaltningen mycket nöjd att Skyttbrinks gymnasium från hösten 2018 startat upp barn- och fritidsprogrammet med inriktning fritid och hälsa där arbetsplatsförlagt lärande (APL) om totalt 15 veckor ingår. Bad, idrott och motions enhet Bad- och racketshall kommer att ta emot flera från utbildningen med förhoppning att flera av dessa senare kan tänka sig att arbeta hos oss.

Kulturens yrkesgrupper

Inom kulturens yrkesgrupper finns det generellt ett högt söktryck och intresse för arbete inom verksamhetsområdet. Men kulturen har problem med bristen av mångfald. Vägen till utbildning och arbete inom kulturen är svår att få tillträde till om du inte har rätt nätverk och rätt förkunskaper. Kulturens arbetsplatser anställer inte i tillräckligt hög utsträckning människor med annan kulturell bakgrund och det är även ett omfattande problem med snedrekryteringen både till förberedande utbildningar och till de konstnärliga högskolorna. Denna brist på mångfald är väl dokumenterad i ett antal rapporter. Betänkandet Konstnär oavsett villkor? (SOU 2018:23) som

författas på uppdrag av regeringen, i syfte att göra en översyn av de statliga insatserna och villkoren för professionellt verksamma konstnärer pekar på problemet med brist på mångfald. Betänkandet ger förslag för att snedrekrytering till utbildningen motverkas genom att de konstnärliga högskolorna bör överväga insatser för att öka tillgängligheten till konstnärlig högskoleutbildning, t.ex. genom att flytta ut delar av sina aktiviteter till socioekonomisk svaga bostadsområden. Myndigheten för kulturanalys har konstaterat liknande slutsatser i flera tre olika rapporter.¹

Regeringen har tagit initiativ till större nationell satsning, Kulturskolleklivet, med syfte att utbilda fler lärare till kulturskolan. Kurserna inriktar sig främst till de som redan har en konstnärlig utbildning och behöver en didaktisk kompetens inom sitt ämnesområde samt kunna möta barn och unga utifrån deras behov och förutsättningar. Kurserna riktar sig också till de som redan arbetar inom kulturskola.

Fritidsledare

Fritidsklubbar och fritidsgårdar behöver utvecklas för att möta barn och ungas behov i samtidens komplexa samhällsutmaningar. Fritidsledarens yrkesroll förändras och krav ställs på bredare kompetens i både främjande och förebyggande arbete. I dagsläget är det bara folkhögskolor som utbildar fritidspedagoger och initiativ behöver tas för att fler lärosäten skall bidra till att höja kompetensen för yrkesrollen. Fortbildningar och kortkurser är andra möjligheter för yrkesgruppen att utvecklas i yrkesrollen.

Demografi

Botkyrkas befolkning fortsätter att växa och framför allt blir barn, unga och äldre fler. Det betyder att förvaltningen behöver utöka sin verksamhet och kommunen behöver investera i nya och befintliga lokaler, anläggningar och idrottsytor. Förvaltningen har ett stort problem då flera lokaler är i stort behov av renovering och/eller nybyggnation då befolkningsunderlaget har växt sedan 70-talet, då många av befintliga lokaler byggdes. Kulturskolan som ofta nyttjar skolornas lokaler får problem att bedriva sin verksamhet då skolans lokaler behöver tas i anspråk av skolorna själva eftersom antal elever ökar i vissa områden.

Politiska beslut

Kultur- och fritidsnämnden har till uppgift att främja kulturlivet och fritidsverksamheten i kommunen. Barn, unga och äldre ska ha särskild möjlighet till en varierad fritid som de kan påverka. Verksamheterna ska stärka

¹ *Kultur men olika bakgrund – utländsk bakgrund bland anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden, Kulturanalys 2017: Vem får vara med? Perspektiv på inkludering och integration i kulturlivet i de Nordiska länderna samt Kulturinstitutioners tolkningar av mångfaldsuppdraget, Rapport 2017:3.*

ungas trygghet, självständighet och positiva utveckling. Verksamheterna ska uppmuntra till att pröva nya saker och ge goda möjligheter till fysiska, sociala och kulturella utmaningar.

En organisationsförändring genomfördes den 1 oktober 2019 då förvaltningen gick från fyra verksamhetsområden till tre. Förvaltningen består organisatoriskt av tre verksamheter: Konst och bibliotek, Kultur och ung fritid samt Bad, idrott och motion.

Effektivisering

Förvaltningen har under planperioden 2020-23 ett årligt effektiviseringskrav om två procent på hela nämndens ram, samt sex procent avseende central administration. Effektiviseringskraven föreligger för samtliga förvaltningar. Det ställer stora krav på att effektivisera all verksamhet så att vi samtidigt når fler medborgare. Kultur- och fritidsförvaltningen har exempelvis gått från fyra verksamhetsområden till tre och på det viset minskat antalet verksamhetschefer.

Digitalisering

Digitaliseringen inom förvaltningen kommer att vara ständigt pågående och utvecklingen av de tekniska hjälpmedlen går snabbt. Det är viktigt att förvaltningen i alla strategiska beslut ställer frågan hur digitaliseringen genom exempelvis mindre administration kan frigöra resurser för verksamheten att göra skillnad för Botkyrkaborna men också göra serviceförbättringar gentemot medborgaren. Så har exempelvis skett på biblioteken, som var tidigt ute när det gäller automatisering och där digitalisering av tjänster fortsatt är en pågående process.

Ur ett kompetensperspektiv krävs att en mer digital och innovativ kultur utvecklas och att förståelse för övergången skapas i hela organisationen. Förändringarna påverkar både kompetensfrågor och arbetsprocesser. De tekniska lösningarna ska också erbjuda säkra och användbara arbetsredskap oberoende av var och hur arbetet utförs.

Förvaltningen ska sträva efter att erbjuda återkoppling och tillgänglighet utanför kontorstider, exempelvis digital återkoppling i ärenden och digital tillgänglighet till aktiviteter utanför de fasta lokalerna för att främja spontanitet, mobilitet och inkludering. Några av dessa tjänster är digitala informationsskärmar i verksamheterna, digitala besöksräknare med integration till beslutsstödsystem, digitaliserad föreningsbidragsprocess och digitalisering av inpassering för att nämna några. Detta ställer ökade och/eller nya krav på kompetens hos våra medarbetare. Under 2019 har förvaltningen genomfört en kartläggning av processer i syfte att kategorisera dem i manuella, digitala, och transformerade. Kartläggningen ligger till grund för förvaltningens fortsatta digitaliseringsarbete.

Övergripande analys av behov och planerade insatser

Förvaltningen har och kommer att starta fler uppsökande verksamheter inom samtliga verksamhetsområden. Inom biblioteken finns Bokstart som riktar sig till föräldrar med små barn där besöken sker i medborgarens hem. Kulturen besöker skolor där vi ser att man inte fullt ut utnyttjar den kulturella allemansrätten.

Personal inom enheten bad- och racket har ett förändrat arbetssätt då yrket förändrats, man jobbar mer med folkhälsa och då även utanför badhusen och rackethallen.

All uppsökande verksamhet, oavsett var i förvaltningen den sker, ställer nya krav på kompetens hos medarbetarna, både vad gäller planering och bemötande och inte minst ur ett säkerhetsperspektiv.

Många av förvaltningens arbetsplatser är öppna lokaler där vi inte styr över vilka som besöker oss och när. Det ställer stora krav på medarbetarna att hantera alla tänkbara situationer. Det ställer också stora krav på arbetsgivaren att ständigt se över arbetsmiljön och ha ett nära samarbete med säkerhetsavdelningen, civilsamhället och polisen. Flera av våra enheter har genomfört utbildning i hur man bemöter och hantera hot- och våldssituationer och några enheter har ställt om i schemaplaneringen för att undvika ensamarbete. Förvaltningen ser gärna att den här typen av utbildning hanteras centralt, både vad gäller avtal med leverantörer men även att utbildningen hålls frekvent i kommunen. Förvaltningens verksamheter bidrar kontinuerligt med rapporter till kommunens samordnade lägesbild, det så kallade EST-arbetet.

Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer

Till ett av kommunens bristyrken, bibliotekarie, är det fortsatt svårt att rekrytera även om det har lättat lite senaste året. Anledningen är att det utbildas för få inom yrket vilket inte kommer täcka behoven nu och inom de närmaste åren. Ett annat yrke som är svårt att rekrytera är badpersonal. Vår badpersonal är utbildade simlärare och behöver vara goda pedagoger i sin roll i simundervisningen. De har också ett stort ansvar för säkerhet, både vad gäller bevakning av badande och att se till att gymrustning är i gott skick. Viktigt är också att de är utbildade i livräddning och första hjälpen, såsom L-ABCDE samt HLR, Barn-HLR samt har dokumenterad kunskap i vattenlivräddning. Dessutom behöver badpersonalen vara utbildade i någon form av vatten/gruppträning och gymverksamhet. De arbetar mer med folkhälsa både i och utanför badhusen. Det finns få möjligheter till yrkesutbildning i Sverige och förvaltningen kompetensutvecklar/utbildar ständigt inom anställningen för att möta kraven från verksamheten och förvaltningens högt ställda mål.

Lärare på kulturskolan har sedan flera år utvecklat sitt arbetssätt till att undervisa i grupp och nå nya målgrupper, något som fortsätter under planperioden. Det ställer nya krav på kompetenser och utveckling inom verksamheten för att nå målet att fler barn och unga får möjlighet till undervisning under sin fritid inom kulturskolans område.

Kommunen i stort och förvaltningen behöver nå ut till barn och unga i Botkyrka och visa på vilka möjligheter som finns till arbete inom kommunen. Som ett led i det tog förvaltningen tillsammans med föreningslivet emot 290 feriearbetande ungdomar sommaren 2019. Där har förvaltningen en chans att visa upp och låta ungdomar prova på olika arbeten och dessutom få information om utbildningsnivå eller formella krav för respektive yrke.

För att möta kommande rekryteringsbehov behöver kommunen arbeta systematiskt med praktik för de som går åk 7 – 9 samt gymnasiet. Dessutom ser vi att kommunen bör se över möjligheterna till ungdomstraineeprogram och ordinära traineeprogram som är öppna för kommunens invånare. Förvaltningen arbetar också inom ordinarie verksamhet med att knyta band till högskolor och andra arbetsgivare inom flera av våra verksamheter.

Rekrytera – Kompetensen styr

Sedan flera år tillbaka har förvaltningen som mål att medarbetare och chefers sammansättning bättre ska spegla sammansättningen hos medborgarna. När det gäller medelålder och könsfördelning ligger förvaltningen bra till med låg medelålder (44 år) och en könsfördelning med fördelningen 57 % kvinnor och 43 % män. Dock finns det större skillnader inom vissa yrkesgrupper. När det gäller mångfald, vilket i kommunen mäts i kategorin utländsk härkomst enligt Statistiska centralbyråns definition, når förvaltningen inte de uppsatta målen.

Personalomsättningen är förhållandevis låg vilket gör att det tar lång tid att förändra siffrorna. Sedan 2014 rekryterar förvaltningen kompetensbaserat. Det innebär att vi endast tittar på kandidaternas kompetens och erfarenheter och denna metod minskar risken för särbehandling och diskriminering. Men här behöver rekryterande chefer hela tiden analysera hela rekryteringsprocessen eftersom enbart kompetensbaserad rekrytering aldrig kan undanröja risken för särbehandling och/eller diskriminering. Varje medarbetare/chef som rekryterar behöver hela tiden påfyllnad i hur man låter kompetensen vara den enda styrande faktorn.

Förvaltningen har sedan flera år öppnat upp kraven på formell kompetens i annonserna. Där efterfrågas en viss utbildning eller liknande kompetens som arbetsgivaren bedömer likvärdig som förvärvats på annat sätt för att öppna upp för kandidater som exempelvis har kompetenser från andra länder eller från andra sammanhang, uppdrag eller arbeten.

Förvaltningen har också använt sig av andra annonseringsalternativ än de som ingår i kommunens rekryteringssystem men tyvärr utan större effekt. Annonsering i sociala medier är lyckosam då vi ser att många hittar våra utannonserade jobb den vägen men det går inte att leda i bevis att det i sig ger större mångfald.

Det behövs alltså fler metoder för att nå andra målgrupper av sökande och fortsätta utveckla interna kandidater som vill utvecklas i kommunen inom nytt yrkesområde.

Utvecklas och göra karriär – utvecklas från dag 1

En del i den interna satsningen på egna kandidater till framtida chefsuppdrag är kommunens program Ledarskapsforum. Dit kan de medarbetare som vill utveckla sig till att i framtiden få chefsuppdrag söka. Förvaltningen har och kommer fortsätta med att utveckla de egna medarbetarna till andra befattningar för möjlighet till utveckling och olika karriärvägar.

Behålla – en förutsättning för att attrahera

Förvaltningen har en fortsatt låg sjukfrånvaro och ligger för 2019 på 4,1 %, vilket är förhållandevis lågt med tanke på den stora variationen av verksamheter. För hela kommunen är motsvarande siffra 6,8 %.

HME, hållbart medarbetarengagemang, ligger för förvaltningen kvar på 80 och där är målet att det ska öka kommande år. För kommunen som helhet ligger HME för 2019 på 78.

Incidentrapporteringsystemet för arbetsskador, tillbud, förbättringsförslag och riskobservationer (KIA) togs i drift strax före sommaren 2018 och det kommer på sikt att ge oss som arbetsgivare bättre möjligheter att utreda, genomföra och följa upp olika insatser för och med våra medarbetare.

Heltid som norm

Alla anställda som önskar det ska inom planperioden erbjudas heltidsanställningar. Flera av förvaltningens verksamheter bygger idag på både hel- och deltidsanställningar. Det beror på att stora delar av verksamheten bedrivs på kvällar- och/eller helger när medborgaren, både barn, unga och vuxna kan besöka verksamheten och att vi under dessa tider har fler besökare.

Vissa av Kulturskolans ämnen har inte tillräckligt stort elevunderlag för att erbjuda pedagogerna heltidstjänster. Det kan exempelvis gälla kurser i indisk dans, oboe, fagott eller saxofon. Deltidstjänster möjliggör på så vis för kulturskolan att erbjuda en bred variation av kurser.

Fritidsklubbar och fritidsgårdar

Förvaltningen vill passa på att lyfta situationen för fritidsledare som arbetar i Botkyrka men som är anställda inom föreningar eller studieförbund som driver de flesta öppna fritidsverksamheterna i kommunen trots att det saknas ett anställningsförhållande mellan Botkyrka kommun och dessa fritidsledare.

I Botkyrka finns det åtta fritidsgårdar av vilka förvaltningen driver en i egen regi. Kommunen har elva fritidsklubbar varav en drivs i egen regi. Resurserna fördelas i huvudsak genom de bidrag som nämnden årligen beviljar de föreningsdrivna verksamheterna. Under 2019 antogs ett nytt utvecklingsprogram för fritidsklubbs- och fritidsgårdsverksamheten, vilket påverkar vilka krav förvaltningen framöver kommer att ställa på utförarna, bland annat när det kommer till kompetensförsörjning.

Ett utvecklingsprogram för Botkyrkas fritidsklubbar och fritidsgårdar håller på att implementeras efter beslut i kultur- och fritidsnämnden i december 2019. En prioriterad insats i detta program är att stärka upp förutsättningarna för personalen, genom att fastslå kriterier och krav på miniminivå. Utvecklingsprogrammet anger att följande kriterier och egenskaper ska gälla för fritidsledare som arbetar i kommunen:

- Fritidsledare ska ha fritidsledarutbildning eller motsvarande.
- Personalgrupperna i fritidsklubbs- och fritidsgårdsverksamhet ska spegla en mångfald av bakgrunder, ålder och kön.
- Minimialdern för fritidsledare i fritidsklubbar och på fritidsgårdar är 20 år med anledning att möjliggöra anställning av personal som genomgått 2-årig fritidsledarutbildning efter gymnasieutbildning.

Lön – arbetsresultat påverkar lönen

Kultur- och fritidsförvaltningen har vid de åtta senaste löneöversynsomgångarna arbetat fram en metod för att möjliggöra satsningar inom olika yrkesgrupper över enhetsgränser. Ledningsgruppen tar ansvar för förvaltningens lönebildning och förfogar över en del av löneutrymmet för att genomföra jämförelser inom yrken och mellan yrkesgrupper.

Det har skapat en samsyn mellan enheter och en större inblick i löneläget på förvaltningen och säkrar mot oskäligen löneskillnader mellan yrkesgrupper inom förvaltningens yrkeskategorier. Förvaltningen kommer att fortsätta med denna metod även för löneöversyn 2020.

Inom planperioden har vi några pensionsavgångar som kan komma att påverka organisationen då det är nyckelpersoner med stor kompetens som lämnar oss. Förvaltningen bedömer sig dock kunna hantera den kompetens- och generationsväxlingen det innebär.

Medel över ram

Förvaltningen söker inte medel över ram från kompetensfonden och för lönesatsningar för 2021.

Beviljade medel utöver ram – återrapportering

Beviljade medel utöver ram för Kultur- och fritidsförvaltningen 2019:
Lärare Kulturskolan, summa: 500 000 kronor inkl. PO- avgifter.
 Fördelades lika för alla pedagoger som avlönas per månad inom enheten.

Medskick kommunövergripande insatser

Införande av nya verksamhetssystem

Vid upphandling och införande av nya kommunövergripande verksamhetssystem ser förvaltningen ett behov av kompetensutveckling för samtliga berörda medarbetare. Detta behöver man ta höjd för kostnadsmässigt vid kommunens projektering, upphandling samt inför genomförande. Det gäller alla kommunövergripande verksamhetssystem, exempelvis Botlön (nytt lönesystem) och eBot (nytt ärendehanteringssystem). De obligatoriska introduktionsutbildningarna är också något som kommunen måste ta höjd för kostnadsmässigt.

Förmånsväxling

Dessutom behöver kommunen se över möjligheter till någon form av förmånssatsning utöver den redan befintliga semesterväxling och den kommande löneväxlingen till pension. Våra medarbetare har relativt låg medelålder och det behövs andra attraktiva förmåner än dessa för att behålla och attrahera nya medarbetare i framtiden.

Utbildning Hot- och våld

Flera av våra enheter har genomfört utbildning i hur man bemöter och hantera hot- och våldssituationer. Förvaltningen ser gärna att den här typen av utbildning hanteras centralt, både vad gäller avtal med leverantörer men även att utbildningen hålls frekvent i kommunen.

Utbildning Första hjälpen

Utbildning i Första hjälpen (L-ABC och HLR) bör upphandlas centralt och återkommande utbildning bör hållas centralt flera gånger per år som en del i kommunens krisberedskap och för att vi ska uppfylla arbetsmiljölågstiftningen.

