

# STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

## Kompetensförsörjningsplan

### Kultur- och fritidsförvaltningen 2024 - 2027



Strategi  
Program  
**Plan**  
Policy  
Riktlinjer  
Regler

**LÅNGT  
IFRÅN LAGOM**

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



Diarienummer: KFN/2023:00196  
Dokumentet är beslutat av: Kultur- och fritidsnämnden  
Dokumentet beslutades den: 2023-09-19  
Dokumentet gäller för: Kultur- och fritidsförvaltningen  
Dokumentet gäller till den: 2027-12-31

---

**Dokumentet ersätter:** KFN/2022:00238

**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:**

## Innehåll

<b>Kompetensförsörjningsplan .....</b>	<b>1</b>
<b>Kultur- och fritidsförvaltningen 2024 - 2027 .....</b>	<b>1</b>
<b>Strategi.....</b>	<b>1</b>
<b>Program .....</b>	<b>1</b>
<b>Plan.....</b>	<b>1</b>
<b>Policy .....</b>	<b>1</b>
<b>Riktlinjer .....</b>	<b>1</b>
<b>Regler .....</b>	<b>1</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
<b>Botkyrkas väg fram – för att möta kompetensutmaningen .....</b>	<b>4</b>
<b>Område 4 – Kommunens organisation .....</b>	<b>4</b>
<b>Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet .....</b>	<b>5</b>
<b>Kultur- och fritidsförvaltningens väsentliga områden .....</b>	<b>5</b>
<b>Arbetsmarknad .....</b>	<b>7</b>
<b>Demografi .....</b>	<b>9</b>
<b>Politiska beslut.....</b>	<b>9</b>
<b>Effektivisering .....</b>	<b>9</b>
<b>Digitalisering.....</b>	<b>9</b>
<b>Övergripande analys av behov och planerade insatser .....</b>	<b>10</b>
<b>Attrahera – medarbetarna är våra viktigaste     ambassadörer .....</b>	<b>10</b>
<b>Rekrytera – Kompetensen styr .....</b>	<b>11</b>
<b>Utvecklas och göra karriär – utvecklas från dag 1 .....</b>	<b>12</b>
<b>Behålla – en förutsättning för att attrahera .....</b>	<b>12</b>
<b>Medel över ram .....</b>	<b>14</b>
<b>Beviljade medel utöver ram – återrapportering .....</b>	<b>14</b>
<b>Medskick kommunövergripande insatser .....</b>	<b>14</b>

## Inledning

För att säkerställa kommunens strategiska behov av såväl kompetensutveckling, lönebildning och övriga viktiga insatser i kompetensförsörjningen ska varje nämnd årligen ta fram en kompetensförsörjningsplan. Nämndernas planer analyseras och sammanställs till ett kommunövergripande medskick till mål- och budgetprocessen. *Riktlinje för kompetensförsörjningsplanering (KS/2019::358)*.

## Botkyrkas väg fram – för att möta kompetensutmaningen

För att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder god välfärd och service till Botkyrkaborna **är den politiska målsättningen** att:

- Vi ska knyta till oss och behålla kompetent personal.
- Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda villkor och en bra arbetsmiljö.
- Kommunen ska tillvarata de anställdas engagemang, kompetens och kreativitet som lutar 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, 100 procents tjänstgöringsgrad.

## Område 4 – Kommunens organisation

*Fullmäktiges utvecklingsmål:* Botkyrkas anställda trivs och mår bra

*Nämndens mål:* Kultur- och fritidsförvaltningen attraherar, rekryterar, utvecklar och behåller rätt kompetens för verksamhetens behov.

Kultur- och fritidsförvaltningens mål

Målsatta mått (procent)	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål 2024
Personalomsättning (antal nyanställda/avslutade under året i % av antalet anställda).	4/6	19/7	8/8
Frisknärvaron (%) kvinnor/män.	97,6	96,5	oförändrat
HME index (SKL), hållbart medarbetar-engagemang.	79	79	83

**BOTKYRKA  
KOMMUN**



## **Omvärldsanalys i relation till förvaltningens verksamhet**

Barnkonventionen blev lag den 1 januari 2020 och stärkte därmed barnens ställning. Barnkonventionen innehåller rättigheter som varje barn ska ha och fokuserar starkt på lek, vila och fritid. Alla barn har rätt att få göra saker som är roliga på sin fritid, till exempel måla och skapa, idrotta eller gå på teater.

Fokus läggs nu på att säkerställa kunskap om konventionen, dess artiklar och grundprinciper hos alla som möter barn i sina verksamheter, oavsett om de är anställda i kommunen, näringsliv eller aktiva i den ideella sektorn. Men också på att lyssna in barnens perspektiv när fritidsaktiviteter planeras och genomförs, för en av barnkonventionens viktigaste paragrafer slår fast barnens rättigheter att komma till tals och göra sin röst hörda i frågor som berör dem. Den kunskapen behöver vi som kommun ta hantera på ett ansvarsfullt sätt.

## **Kultur- och fritidsförvaltningens väsentliga områden**

### **Miljön och klimatet**

Vi står inför miljö- och klimatförändringar som bland annat genererat en ökad förlust av den biologiska mångfalden och extremväder med alltifrån torka som orsakar omfattande skogsbränder och vattenbrist till skyfall och översvämningar, förr pratade man om hundraårsregn, nu är det mer tal om tioårsregn. Vi ser effekterna av klimatförändringen här och nu. Trots ett ekonomiskt svårt läge fortsätter slit- och slängmentaliteten som bidrar till en allt sämre miljö och ett sämre klimat.

I kultur- och fritidsnämndens uppgift att förvalta och utveckla kommunens friluftsliv och folkhälsa kan vi göra satsningar för att öka kunskapen om vår miljö och hur den tas hand om. Vi kan utöka samarbetet med föreningar och expertinstitutioner för att skapa attraktiva och effektfulla aktiviteter och kunskapssatsningar för att skapa driv och framtidstro hos botkyrkaborna. Få dem att utforska våra många naturreservat, skog och friluftsområden genom att satsa på kommunikation av bland annat friluftsliv och fritidsbanken. Vi kan också bidra till hållbara transporter, både genom våra egna transporter och genom att underlätta ett hållbart resande till våra evenemang och till våra verksamheter.

### **Den socioekonomiska utsattheten riskerar att förvärras**

Den ekonomiska utsattheten i Botkyrka är högre än rikssnittet. Botkyrkaborna lever i högre utsträckning mer trångbott än rikssnittet och har tredje flest hemlösa invånare i regionen. Med lågt antal kvinnor med en fot på arbetsmarknaden och många botkyrkabor, främst män, i konjunktur känsliga branscher riskerar den socioekonomiska utsattheten att förvärras. Barnfattigdomen riskerar att öka. Samtidigt ökar även skolsegregationen som visat sig påverka elever

läsning där resurssvaga elever har en sämre läsförmåga. Den socioekonomiska situationen kan få omfattande konsekvenser för botkyrkaborna som då riskeras möjligheten att forma sina egna liv och ha inflytande i samhällsutvecklingen.

Kultur- och fritidsnämnden behöver vara drivande i att skapa goda livsförutsättningar för botkyrkaborna. Vi tror att trenden går att vända med handlingskraft. Genom samverkan med förvaltningar och föreningsliv kan vi ordna fler kostnadsfria fritidsaktiviteter för barn och unga som är nära dem. Vi behöver bli mer mobila och öka spridningen av våra kostnadsfria aktiviteter så att familjer i Botkyrka kan prioritera en aktiv, folkbildande och värdefull fritid. Efter school- verksamheten som startar under 2023 behöver fortsätta och vara angelägen för barn och unga. Vi behöver se till att aktiviteter som tillgängliggörs för barn och unga erbjuder mellanmål så att ingen ska behöva gå hungrig. På bland annat bibliotek, fritidsklubben och under idrottsaktiviteter kommer vi att arbeta läsfrämjande. Att läsa ska vara roligt!

## Trygghet för vem?

Antal anmälningar om misshandel mot kvinnor per 100 000 invånare uppgick år 2023 till 189 i Botkyrka, vilket ska jämföras med 111 i länet och 103 i landet. Men mörkertalet är stort, precis som med det hedersrelaterade våldet och förtrycket. Kartläggningar från TRIS\* och ORIGO\* visar att Botkyrka har problem med hedersrelaterat våld och förtryck. Kultur- och fritidsnämnden behöver vara aktiv part i att motverka våldet som i största utsträckning påverkar tjejer och kvinnor men även hbtqi-personer och personer med funktionsnedsättningar. Genom att fortsätta satsa på dialog, folkbildning och trygga rum med låga trösklar för botkyrkaborna kan vi utmana fördomar och bygga kunskap. Där vi möter barn och unga ska vi bidra till att skapa trygghet och ge kunskap till kommande generationer. Kultur- och fritidsnämndens bidrag till det förebyggande arbetet är stort, verksamheterna inom nämnden har stora träffytor mot barn och unga och möter särskilt många utsatta grupper i sitt dagliga arbete.

År 2022 konstaterades 116 fall av dödligt våld i Sverige där 75 procent av fallen skett i storstäderna. 63 av 116 fall skedde med skjutvapen och i 93 av fallen så var det män eller pojkar som föll offer. Det är en extremt oroväckande utveckling. Kultur- och fritidsnämnden, med ett stort ansvar för trygghetsfrågan, för de förebyggande insatserna och för civilsamhället som stöttar när samhället sörjer, behöver arbeta samverkande med alla krafter för att rädda liv. En samverkan med andra förvaltningar, andra myndigheter och inte minst civilsamhället.

\* TRIS - Tjejers Rätt i Samhället

\*ORIGO - resurscentrum mot hedersrelaterat förtryck och våld för Stockholms län

## **Demokrati – polariseringen ökar och förtroende och relationer till offentliga institutioner utmanas**

Polarisering kan komma att påverka Botkyrkas möjlighet att utföra sitt uppdrag då skilda uppfattningar om samma händelser eller fenomen kan existera bland medborgarna. Den mellanmännsliga tilliten och förtroendet för offentliga institutioner är generellt lägre bland personer födda utanför Europa. Samtidigt pågår desinformationskampanjer riktade mot bland annat socialtjänsten. Det rådande samhällsklimatet riskerar att leda till ett minskat förtroende och minskad tillit för offentliga institutioner.

Här gör kultur- och fritidsnämnden ett viktigt arbete med föreningslivet. Där behöver vi fortsätta arbeta med förtroendet genom stöd och samverka med föreningarna. Föreningarna har stora träffytor mot befolkningen i Botkyrka och har också ett stort förtroende bland barn och unga. Detta gör att verksamheterna kan bidra till att minska gapet mellan kommunen och medborgarna. Barn och unga möter vuxna i våra verksamheter som vet hur man pratar med barn och unga idag. Detta bidrar till att skapa förtroende och ger oss möjligheter att bidra till ökad kunskap om samhället och de skyldigheter och rättigheter som vi alla bär på i samhället.

## **Ohälsotalen – mer än bara siffror**

Den psykiska ohälsan är ett folkhälsoproblem som särskilt drabbar unga, kvinnor och utrikes födda. Men även personer med funktionsnedsättning och hbtqi-personer. Parallellt ökar övervikt och fetma hos barn samtidigt som den fysiska aktiviteten minskar – i denna utveckling går det att identifiera en negativ korrelation med socioekonomisk status.

Kultur- och fritidsnämnden har ett enormt ansvar att möta den negativa utvecklingen i folkhälsan. Vi behöver förstärka arbetet och öka kunskapen kring psykisk ohälsa och arbeta ännu mer angeläget för att nå utsatta grupper och sänka trösklarna för en aktiv och meningsfull fritid. Vi behöver även skapa lust och intresse för kost som en del av en hälsosam livsstil. Samt fortsätta att erbjuda och kreativt kommunicera ett varierat kultur- och fritidsutbud som skapar mening och sammanhang för botkyrkaborna. Barn och unga ska möta ett utbud som attraherar och som gör att de med lust och glädje rör på sig mer. Fritidsklubbar och fritidsgårdar, föreningar, idrottsanläggningar och vår vackra natur ska underlätta och bidra till mer rörelse.

## **Arbetsmarknad**

Förvaltningen har förhållandevis gott söktryck på de flesta ledigförklarade befattningar.

### **Bibliotekarie**

För några år sedan hade vi en hög personalomsättning (ett av kommunens definierade bristyrken) bland bibliotekarier som valde att lämna oss men personalomsättningen har bromsats ned och för 2022 ligger den på 7 %.

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

På förslag från kultur- och fritidsförvaltningen startade Södertörns högskola 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 gällande utbildningens utveckling samt ta emot praktikanter från utbildningen.

### **Badpersonal**

Badpersonalens yrke har förändrats från den traditionella rollen om badbevakning och simlärare till att jobba mer med folkhälsa i ett vidare begrepp både inom- och utomhus. Och just förbättrad folkhälsa är ett viktigt fokus för förvaltningen, såväl som för kommunen. Det är dock svårt att rekrytera medarbetare med den kompetens som yrkets förändrade roll innebär.

### **Kulturens yrkesgrupper**

Inom kulturens yrkesgrupper finns det generellt ett högt söktryck och intresse för arbete inom verksamhetsområdet.

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 kulturskolan.

### **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 fritidsledare 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 sin rollen. Förvaltningen har tagit över driften av fyra fritidsklubbar och tre fritidsgårdar från en extern utförare vilket medför att vi rekryterat fler medarbetare för att möta verksamhetens behov. Dock ser vi en tendens att det är svårare att rekrytera utbildade Fritidsledare med rätt kompetens för våra verksamheter.



## **Demografi**

Botkyrkas befolkning förändras. Inflyttningen till kommunen minskar samtidigt som barn och unga blir färre. Andel medborgare som är i behov av välfärdstjänster ökar snabbare än antalet medborgare i arbetsför ålder. Medborgare som är över 80 år kommer att öka under planperioden.

Andelen sysslösa ungdomar, de som varken arbetar eller studerar, är högre i Botkyrka än i genomsnittet för riket. Den medborgargruppen riskerar att öka under planperioden om regeringen genomför en tydligare koppling mellan nationella prov och den aktuella skolans resultat.

Allt detta medför större behov inom kultur och fritidsområdet. Förvaltningen ett stort behov av investeringar för nya och befintliga lokaler för att kunna möta efterfrågan.

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

Förvaltningen består organisatoriskt av tre verksamheter: Konst och bibliotek, Kultur och ung fritid samt Bad, idrott och motion.

## **Effektivisering**

Förvaltningen har under planperioden 2024 - 2027 ett effektiviseringskrav om två procent för 2024 på hela nämndens ram. Effektiviseringskraven för de efterföljande åren är ännu inte klart. Effektiviseringskraven föreligger för samtliga förvaltningar. Det ställer stora krav på att effektivisera all verksamhet så att vi samtidigt når fler medborgare, delvis genom nya metoder med andra samarbetspartners.

## **Digitalisering**

Digitaliseringen inom förvaltningen kommer att vara ständigt pågående och utvecklingen av de tekniska hjälpmedlen går snabbt och som ett resultat av pandemin har detta gått snabbare än beräknat. 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, även för de medborgare som av olika anledningar inte kan använda olika digitala verktyg.

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. Förvaltningen leder också ett arbete för ökad kunskap inom digitalisering för seniorer. Det innehåller både informations- och utbildningsinsatser samt möjlighet för seniorer att låna Ipad under period under tre år. Under den tiden kommer förvaltningen att se till att dessa seniorer bättre lär sig behärska verktyget samtidigt som det ska ske på ett tryggt sätt, både för seniorer och för kommunen. Detta ställer ökade och/eller nya krav på kompetens hos våra medarbetare.

## **Övergripande analys av behov och planerade insatser**

Förvaltningen har flera uppsökande verksamheter, och flera på väg att ta form. 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 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.

Förvaltningen ser gärna att upphandling av utbildningar om hur man ska hantera hot- och våldssituationer hanteras centralt, både vad gäller avtal med leverantörer liksom även att utbildningen hålls frekvent i kommunen, exempelvis för att ingå i introduktionspaketet.

## **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 åren. Anledningen är att det utbildas för få

inom yrket, vilket gör att antalet utbildade bibliotekarier inte kommer täcka behoven nu och inom de närmaste åren inom regionen.

Ett annat yrke som det är svårt att rekrytera till 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 i badhusen samt att se till att gymtrustning 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 samt havslivräddning. Det sistnämnda behövs då förvaltningen under de senaste åren flyttat ut simundervisningen till våra strandbad under sommaren med mycket goda resultat. 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, medborgarnas önskemål och förvaltningens högt ställda mål.

Lärare på kulturskolan har sedan flera år utvecklat sitt arbetssätt till att undervisa i grupp och nå nya målgrupper, även digitalt. 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.

För att möta kommande rekryteringsbehov behöver kommunen arbeta systematiskt med praktik för de som går åk 7 – 9 samt gymnasiet. Dessutom ser vi gärna att kommunen ser över möjligheterna till ungdomstraineeprogram och ordinära traineeprogram som är öppna för kommunens invånare. Förvaltningen arbetar fortlöpande inom ordinarie verksamhet med att knyta band till högskolor och andra utbildare 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 (43,8 för 2022) och en könsfördelning på 56 % kvinnor och 44 % män. Dock finns det större skillnader mellan könen 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 även om utfallet har förbättrats under 2022.

För 2022 har 47 % av medarbetarna respektive 29 % av cheferna utländsk härkomst.

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 och erfarenheten vara de enda styrande faktorerna.

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 och som förvärvats på annat sätt för att öppna upp för kandidater som exempelvis har kompetenser 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 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 ta ett chefs-/ledaruppdrag söka. Förvaltningen har och kommer fortsätta med att utveckla de egna medarbetarna till andra befattningar för att ge möjligheter till utveckling och olika karriärvägar.

### **Behålla – en förutsättning för att attrahera**

Förvaltningen har en fortsatt relativt låg sjukfrånvaro och ligger för närvarande (juli 2023) på 4,06 %.

HME, hållbart medarbetarengagemang, ligger för förvaltningen på 79 och där är målet att det ska öka kommande år. För kommunen som helhet ligger HME för 2022 på 79.

### **Heltid som norm**

Alla anställda som önskar det ska inom planperioden erbjudas heltidsanställningar där så är möjligt. 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 passar på att lyfta situationen för fritidsledare som arbetar i Botkyrka men som är anställda inom föreningar eller studieförbund. Dessa driver de flera öppna fritidsverksamheterna i kommunen. Det finns alltså inget anställningsförhållande mellan Botkyrka kommun och dessa fritidsledare.

I Botkyrka finns det åtta fritidsgårdar av vilka förvaltningen driver fyra i egen regi. Kommunen har elva fritidsklubbar varav fyra drivs i egen regi. De ekonomiska 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 ställer på utförarna, bland annat när det kommer till kompetensförsörjning.

En prioriterad insats i detta program är att stärka upp förutsättningarna för personalen, genom att fastslå kriterier och krav på utbildningsnivå. 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.
- Minimiåldern för fritidsledare i fritidsklubbar och på fritidsgårdar är 20 år för att möjliggöra anställning av personal som genomgått 2-årig fritidsledarutbildning efter gymnasieutbildning.

### **Lön – arbetsresultat påverkar lönen**

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

Det har skapat en samsyn mellan enheter och en större inblick i löneläget på förvaltningen och denna metod förebygger oskäligen löneskillnader mellan yrkesgrupper. Förvaltningen kommer att fortsätta med denna metod även för löneöversyn 2024.

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 eller för lönesatsningar för 2024.

## **Beviljade medel utöver ram – återrapportering**

Förvaltningen har inga beviljade medel utöver ram att återrapportera.

## **Medskick kommunövergripande insatser**

### **Förmånsväxling**

Kommunen behöver se över möjligheterna till förmånsväxling utöver de redan befintliga semesterväxling och löneväxlingen till pension. Våra medarbetare har relativt låg medelålder och det behövs andra attraktiva förmåner än de vi har 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 och att utbildningen hålls frekvent i kommunen för att möjliggöra nätverkande över förvaltningsgränserna.

### **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 arbetsmiljölagstiftningen.