



LULEÅ KOMMUN

• • • Kompetensförsörjning 2016-2018



Samlad bild av strategisk
kompetensförsörjning inom Luleå kommun



Innehåll

Inledning.....	3
Syfte.....	3
Metod	3
Sammanfattning	4
Omvärldsbevakning -Sverige.....	5
Prognos arbetsgivaren Luleå kommun	8
Varför har Luleå kommun rekryteringsbehov?	9
Marknadsföring av våra arbeten.....	10
Övriga påverkansfaktorer	10
Kompetensförsörjning inom olika områden	11
Pedagogisk verksamhet.....	12
Vård, stöd och omsorg.....	14
Socialt arbete	15
Teknik och samhällsbyggnad	17
Handläggning och administration.....	18
Serviceyrken.....	19
Kultur, Turism och Fritid	20
Framgångsfaktorer.....	22

Bilaga 1

Pensionsavgångar 2015-2025

Dokumenttyp Rapport	Dokumentnamn Kompetensförsörjnings- rapport	Fastställd 2015-11-02	Giltighetstid 2018-12-31
Dokumentansvarig Personalchef	Senast reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för Luleå kommun



Inledning

Kommunens tre huvuduppdrag är att bygga samhälle, skapa attraktion och ge service. Luleå kommun har som arbetsgivare en stor utmaning inom området kompetensförsörjning. Kommunen behöver attrahera och rekrytera nya medarbetare samt satsa på kompetensutveckling av nuvarande chefer och medarbetare. Inom ramen för kommunens strategiska mål att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på samordnade metoder och rutiner för kompetensförsörjning. Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när verksamheter utvecklas, övrig rörlighet och pensionsavgångar ökar.

Syfte

Ge en samlad bild av strategisk kompetensförsörjning inom Luleå kommun vilket ska:

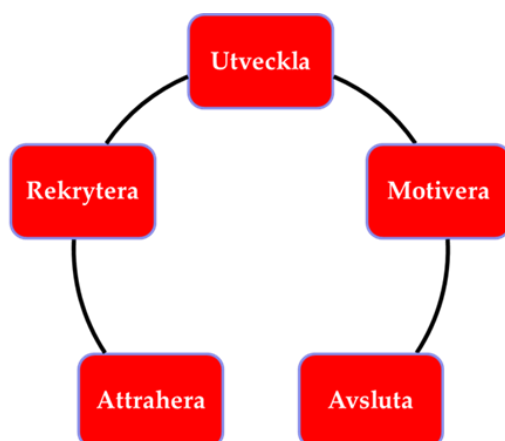
- underlätta strategisk kompetensförsörjning på alla förvaltningar och stödja hela organisationens arbete med att inneha rätt kompetens på rätt plats över tid
- ge organisationen förutsättningar för att vara förtänksam, resurseffektiv och öka möjligheterna till kommungemensamma insatser
- identifiera framgångsfaktorer som sedan tas om hand i HR-strategin

Metod

HR- funktioner på samtliga förvaltningar har samlat in underlag från verksamheterna och gjort bedömningar avseende kommande personalbehov. Personalkontoret/kompetensförsörjningsenheten har tagit fram statistik över personalrörlighet och pensionsavgångar.

Samtliga förvaltningar har en handlingsplan för kompetensförsörjning, som ger svar på kompetensbehov utifrån:

- Verksamhetsförändringar och krav på ny kompetens
- Pensionsavgångar
- Personalrörlighet
- Övertalighet





2015-11-06

Sammanfattning

Följande punkter ger en sammanfattning av de faktorer som påverkar kompetensförsörjning 2016-2018 för Luleå kommun som arbetsgivare.

- Fler och fler befattningar är konkurrensutsatta
- Utbildningskrav på många befattningar är höga
- Utbildningskrav sänks för att öka tillgången på arbetskraft
- Rekryteringsbehovet kommer att vara konstant högt flera år framåt på grund av
 - stor rörlighet
 - tillväxt
 - tjänstledighet
 - pension
 - sjukskrivning mer än 90 dagar
- Befolkningen i åldersgruppen 20-64 år minskar och åldersgruppen 65 år och äldre ökar
- Omsättning av chefer är hög, 36 % kommer gå i pension fram till 2025
- Utbildningssystemet är inte i takt med samhällets behov. De sökande behöver få en inblick i kommunens arbete och motiveras till att söka utbildningar som leder till de yrken som efterfrågas. En stor del av de arbetslösa har en annan kompetens än den kommunen efterfrågar
- Mångfald är en nyckel för att lyckas med kompetensförsörjning i framtiden
- Det blir allt viktigare att konkurrera med andra medel än bara lön, exempelvis bra utvecklingsmöjligheter, trygg anställning, flexibilitet, kreativ arbetsmiljö och förmåner
- Tillsammans med näringslivet i regionens ska vi öka attraktionskraften för våra yrken.

Den samlade bilden visar på goda förutsättningar för Luleå kommuns kompetensförsörjning. Frågan måste dock hållas aktuell för att kunna parera eller möta eventuella kompetensbrister. En bra kompetensförsörjning är en förutsättning för att kommunen ska kunna nå sina tillväxtmål.





2015-11-06

Omvärldsbevakning -Sverige

För att klara de framtida utmaningarna krävs ständiga prognoser och en långsiktig planering som tar hänsyn till förutsägelser, möjligheter och hot. Sådana studier görs såväl i kommuner som i landsting och i landets regioner.

Bra framtidsprognoser är avgörande för att de politiska besluten fattas på rätt grunder.

Befolkningens åldersstruktur har en stor betydelse både för kommunens kostnader och intäkter.

För intäkterna är storleken på åldersgruppen 20-64 år särskilt betydelsefull. För att få en balans mellan kostnader och intäkter är det viktigt att denna arbetande åldersgrupp är större än de andra grupperna tillsammans.



Andelen i yrkesaktiva åldrar minskar

I framtiden förväntas en något förändrad befolkningsstruktur där andelen äldre ökar. År 2014 var 20 procent av befolkningen 65 år eller äldre, 2025 beräknas siffran öka till 22 procent och 2060 till 26 procent. Andelen barn och unga 0-19 år förväntas hålla sig kring samma nivå som idag, 23 procent. Det är befolkningen i de mest yrkesaktiva åldrarna, 20-64 år, som minskar i antal. År 2014 bestod befolkningen till 58 procent av personer i dessa åldrar. År 2060 beräknas den andelen ha minskat till 52 procent. Norrbotten står inför en stor utmaning då drygt 35 procent eller ca 30 000 av dagens sysselsatta kommer att uppnå en pensionsålder på 65 år fram till 2025. Detta samtidigt som andelen 16-åringar som gör sitt inträde på arbetsmarknaden bara kompenserar detta med i genomsnitt 60 procent per år (i Luleå 25 procent per år).

Äldre och utrikesfödda behövs för framtidens välfärd

Den starkast växande åldersgruppen i Sverige är personer 65 år och äldre. Dessa förväntas öka med cirka 670 000 personer, till drygt 2,5 miljoner, fram till år 2035. En allt äldre befolkning gör att de som arbetar måste försörja allt fler. I sysselsättningsprognosen antas att äldre år 2035 kommer att arbeta två år längre än idag. Om fler äldre och utrikesfödda arbetar får det stor effekt på den framtida sysselsättningen.





2015-11-06

Idag är drygt 1,5 miljoner eller 16 procent av befolkningen födda utomlands. Eftersom SCB prognostiserar att fler utrikesfödda invandrar än utvandrare så kommer antalet utrikesfödda att öka. År 2060 beräknas 18 procent eller drygt två miljoner vara födda utanför Sverige.

Befolkningsprognos 2015-2060

Resultat – hela landet

Enligt SCB:s senaste befolkningsprognos för Sverige beräknas den totala befolkningen öka från dagens 9,7 miljoner till 10,8 miljoner 2030 och 11,8 miljoner år 2060. Antalet förvärvsarbetande i åldern 16–74 år uppgick till 4,5 miljoner år 2012 och väntas öka med 510 000 personer till år 2035. Varje förvärvsarbetande kommer då att behöva "försörja" 2,35 personer inklusive sig själv jämfört med 2,15 personer år 2012. För att försörjningsbördan ska utvecklas i en långsammare takt måste fler arbeta.

Under de kommande tre decennierna växer gruppen 65 år och äldre med nästan 30 000 per år vilket ger en sammanlagd ökning på nästan 900 000. Om äldre arbetar längre ger det stor effekt på den framtida sysselsättningen och försörjningsbördan. Diskussioner förs om att höja pensionsåldern och samtidigt underlätta för äldre som vill arbeta längre.

Generationsväxling och befarad arbetskraftsbrist

Personer som är födda på 50- och 60 talet lämnar yrkeslivet med pension de närmaste 10 åren och nya generationer tar över. Detta gäller i stor utsträckning kommunerna, som utgjorde en expanderande sektor när många 50- och 60-talister anställdes.

Behoven av kommunala tjänster, t.ex. inom äldreomsorgen ökar. 2050 blir pensionärerna drygt 40 procent fler och de som är över 80 år mer än dubbelt så många som idag. Att upprätthålla kvaliteten inom välfärdssystemen kommer att innebära stora utmaningar.

Generationsväxlingen inom den svenska arbetsmarknaden kan leda till arbetskraftsbrist och därmed en ökad konkurrens mellan olika sektorer av arbetsmarknaden som inom och mellan kommuner. I och med att ett stort antal medarbetare under en relativt kort period kommer att lämna sina arbeten krävs planering för att kompetens och kunskap ska kunna tillvaratas.

Hög invandring de närmsta åren

De närmaste åren antas invandringen ligga på rekordhöga nivåer. Migrationsverkets bedömning är en ökad asyl- och anhöriginvandring. Antalet immigranter antas vara cirka 75 000 fler än antalet emigranter under år 2014.





2015-11-06

Fler utrikesfödda väntas arbeta 2035

Utrikesfödda har stor betydelse för den framtida sysselsättningen då de väntas stå för hela befolkningsökningen i förvärvsarbetande åldrar fram till 2035. Det är därför viktigt att dessa lyckas etablera sig på arbetsmarknaden. År 2035 väntas 3,94 miljoner inrikesfödda och 1 miljon utrikesfödda förvärvsarbeta. De utrikesfödda väntas då utgöra 20 procent av samtliga förvärvsarbetande i åldern 16–74 år. Det kan jämföras med dagens nivå på 14 procent.

Förändrad befolkningssammansättning

På lång sikt kommer det att bli en jämnare könsfördelning beroende på att kvinnoöverskottet kommer att avta bland annat genom att männen blir äldre och genom en ökad invandring, där de flesta invandrare är män. Den ändrade könsfördelningen bör beaktas när konsekvenserna av en åldrande befolkningen beskrivs.

Vi lever allt längre

År 2013 var medellivslängden 83,7 år (2060 88,8 år) för kvinnor och 80,1 år (2060 86,7 år) för män. Av dem som föds 2014 beräknas 68 procent av flickorna och 60 procent av pojkarna finnas kvar i livet vid 90 års ålder.

Allt fler beräknas också uppnå 100 års ålder. Antalet som passerat 100 år har 14-faldigats i Sverige sedan 1970. Då fanns det 127 personer som fyllt 100 år i Sverige, 2011 hade antalet ökat till 1770 personer. På 2040-talet beräknas antalet som uppnår denna ålder vara c:a 8 400, tack vare de stora kullarna födda på 1940-talet.

Om man enbart tittar på pensionssystemet så måste man, med anledning av den ökade livslängden, arbeta några år längre för att få en likvärdig pensionsersättning som tidigare generationer.

Framgångsfaktorer för att kunna rekrytera

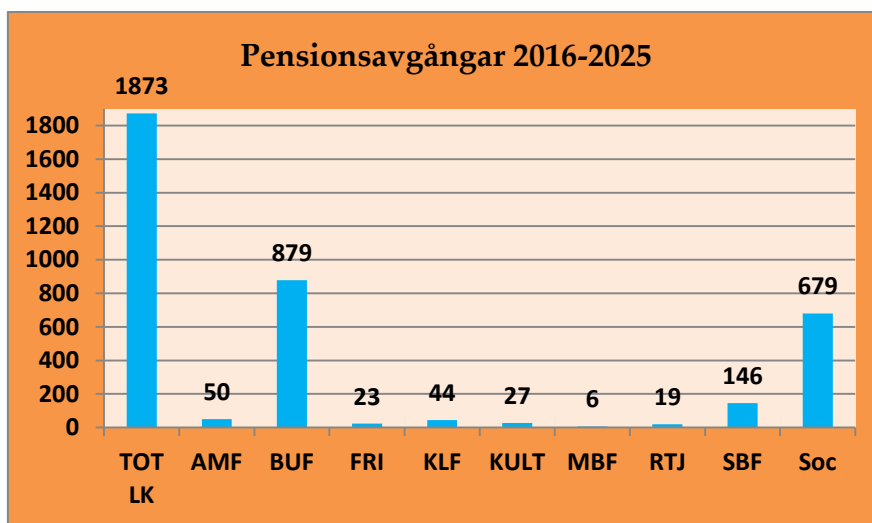
Arbetsgivarens attraktionskraft har stor betydelse vid rekrytering. För att passa en modern organisation behöver man ständigt se över och anpassa arbetstids- och arbetsmiljöavtal. Arbetsgivare behöver bli tydligare med vilken kompetens man efterfrågar samt kommunicera mer med utbildningsväsendet kring framtida rekryteringsbehov, båda avgörande faktorer om arbetsgivarna i både offentlig och privat sektor ska klara sin kompetensförsörjning de närmaste åren.



2015-11-06

Prognos arbetsgivaren Luleå kommun

Prognosen bygger främst på statistik hämtad från kommunens personalsystem Personec. Pensionsavgångarna bland medarbetare i Luleå kommun ökar markant de närmaste åren. Beräkningarna utgår från tillsvidareanställda födda 1951 -1960 samt att dessa personer går i pension det år man fyller 65 år. År 2005 var den genomsnittliga pensionsåldern under 63 år, 2011 64,7 år och 2014 var den 64,9 år (genomsnitt Sverige 64,5 år). Antalet medarbetare som valt att gå i pension efter 65 år ökade mellan åren 2007 till 2015 från 9 personer till 76. Övriga avgångar beräknas uppgå till ca 240 per år beräknat på ett genomsnitt av tidigare år. Luleå kommun beräknas behöva rekrytera, via annonsering, mer än 1000 medarbetare per år mellan åren 2016-2025.



Luleå kommun anordnar en dags utbildning för medarbetare som går i pension. "After work"

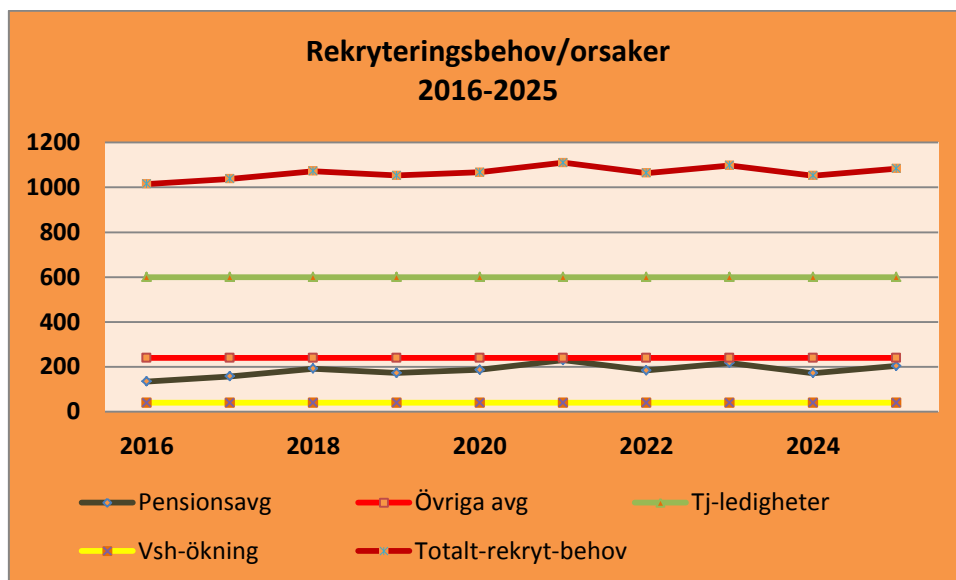
Luleå kommun anordnar studiebesök och prao för ca 60 elever i årskurs åtta för att öka kunskapen om kommunen och visa på den mångfald av arbeten som finns.





Varför har Luleå kommun rekryteringsbehov?

Av antalet beräknade rekryteringar står tjänstledigheter och övrig frånvaro för ca 55 procent, pensionsavgångar, övriga avgångar, intern rörlighet och verksamhetsökning för cirka 40 procent.



Rekryteringsstatistik				
Antal medarbetare	2012	2013	2014	2015
Verksamhetsökning	74	110	- 25	~72
Slutat i kommunen	320	402	380	~380
Tjänstledigheter/sjukfrånvaro längre än tre månader	241	220	731	~790
Rekryteringsannonser	635	732	1086	~1 242
Totalt antal anställda	6 323	6 433	6 408	~6 480



2015-11-06

Personalrörlighet med många nya medarbetare är en utmaning för organisationen och visar på behovet av hög kvalitet kring arbetet med kompetensförsörjning. Det innebär en ständig utveckling av rutiner, arbetssätt och introduktioner så att medarbetare snabbt kommer in i arbetet på ett bra sätt.

Rekryteringsannonser	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tidsbegränsade anställningar	92	224	253	289	548	~609
Tillsvidareanställningar	154	179	294	369	350	~633
Totalt	376	511	635	732	1086	~1242
Timanställningar	130	108	88	74	188	~401

Marknadsföring av våra arbeten

Luleå kommun har en strategi vad gäller marknadsföring och rekrytering. För att skapa nyfikenhet, öka kunskapen om kommunen och locka personer att söka arbete deltar kommunen i många olika arrangemang. Varje år ordnas studiebesök och prao för ca 60 elever i årkurs 8. Studenter får möta kommunen på bland annat mässor såsom LARV och Uniaden, evenemang som anordnas av LTU. På www.lulea.se finns en särskild sida för studenter gällande exjobb och praktik. De personer som söker lediga befattningar möter kommunen på många digitala rekryteringssidor, på www.lulea.se men också på mässor och riktade event. Kommunen är med i den marknadsföring som görs via Luleåregionen. Då hela den offentliga sektorn har ett stort rekryteringsbehov stöttar Sveriges kommuner och landsting med material kring *Sveriges viktigaste jobb*.



Övriga påverkansfaktorer

Luleå är inne i en spännande utveckling och kommunen planerar för 10 000 nya Luleåbor. Detta innebär stora utmaningar för samtliga verksamheter. Den demografiska bilden av tillväxten kommer att spela en stor roll för olika verksamheters tillväxt utifrån vilka åldersgrupper som ökar eller minskar.

Ett förändrat personalbehov kan ses under perioden och kompetenskraven på vissa befattningar kan komma att förändras eller anpassas för att öka arbetskraftsutbudet.



2015-11-06

Generationsväxlingen är hög för gruppen chefer. För att säkerställa en tillfredställande kunskapsöverföring måste ett särskilt fokus sättas på chefsförsörjning.

Konkurrensen förväntas öka eftersom andra arbetsgivare också har ett ökat behov av kvalificerad arbetskraft med yrkeserfarenhet samt specialistkunskaper. Dessutom är 50-talisterna på väg ut från arbetsmarknaden. Kommunen måste räkna med ökade kostnader i form av högre lönekrav, inte bara vid nyrekrytering utan också för att kunna behålla medarbetare med rätt kompetens.

En viktig förutsättning för framtida kompetensförsörjning är det mångfaldsarbete som pågår. Generella rutiner för validering av utbildningar/erfarenheter måste tas fram. Valideringen blir en naturlig del i jobbsökandet och ökar tillgången på sökande med rätt kompetens.



••• Ett av Sveriges viktigaste jobb!



Kom och jobba med mig!

Skolan i Luleå söker fler
lärare till F-3

Många fler lediga jobb och mer
om tjänsterna på: www.lulea.se


LULEÅ KOMMUN



LULEÅ

Luleå är norra Sveriges hjärta med storstadens utbud och småstadens närhet, universitetets kraft och näringslivets nytänkande. En riktig vinterstad med vita vidder och en somrig skärgårdsstad som toppar solligan år efter år. Luleå växer och vi blir allt fler Luleåbor. • [Luleå.nu](http://Lulea.nu)



2015-11-06

Kompetensförsörjning inom olika områden

Kompetensförsörjning 2016-2018 fokuserar på att analysera personalomsättning i förhållande till kompetensbehov och förvaltningarnas prognos och analys. Till stor del bygger bedömningarna på dagens volymer i beskrivning av områdena.



Pedagogisk verksamhet

Utmaningar:

Skolan står inför stora utmaningar med att rekrytera behöriga och legitimerade lärare. Stora pensionsavgångar i kombination med få sökande till lärarutbildningen, blir en utmaning för Luleå kommun såväl som för resten av landet. En ny prognos från Skolverket visar att 70 000 heltidstjänster för nya lärare, förskollärare och fritidspedagoger behöver rekryteras i Sverige de närmaste fem åren. Det har skett en viss ökning av intresset för lärarutbildningarna de senaste åren, men det är fortfarande inte tillräckligt många som söker.

Inom Vuxenutbildningen ställs höga krav på att möta konjunkturförändringar inom arbetsmarknaden. Utbildningsinsatsernas inriktning måste snabbt kunna förändras för att rusta de studerande för arbetsmarknaden.

Behov:

Inom förskolan är det främst legitimerade förskollärare med speciella kompetenser inom t ex naturvetenskap, matematik, estetiska ämnen och specialpedagogik som är bristyrken. Inom yrkesgruppen barnskötare väntar stora pensionsavgångar. Tillgången på barnskötare förväntas dock i närtid vara relativt god då utbildningskravet ligger på gymnasial nivå.

Inom hela grundskolan finns svårigheter att rekrytera legitimerade och behöriga lärare i matematik, no-ämnen, teknik, språk samt praktiska/estetiska ämnen så som slöjd, musik, idrott, hem- och konsumentkunskap. Även specialpedagoger och speciallärare är svårrekryterade befattningar, särskilt med behörighet för undervisning i särskolan. Det senaste året har också bristen på utbildade fritidspedagoger och/eller lärare för fritidshem blivit märkbar.

Gymnasieskolan ser ett ökat behov av legitimerade lärare med behörighet i psykologi, sociologi, svenska som andraspråk, juridik och företagsekonomi. En stor utmaning är att hitta yrkeslärare i samtliga yrkesämnen, legitimerade lärare med behörighet i matematik, kemi, naturkunskap, fysik, teknik, specialisering inom data, arkitektur och moderna språk. Speciallärare med gymnasiebehörighet är fortsatt få på arbetsmarknaden, särskilt med behörighet för gymnasiesärskolan.



Förvaltning

kommunövergripande



2015-11-06

Det finns, inom alla verksamhetsområden, behov av att öka kunskapen om att arbeta med nyanländas lärande och behörighet för undervisning i svenska som andraspråk. Flerspråkscentrum kommer att ha fortsatt stora rekryteringsbehov av modersmålslärare.

Det är en utmaning att hitta skolledare med rätt kompetens både för det pedagogiska uppdraget och arbetsgivaruppdraget.

Vuxenutbildningen kan utifrån nuvarande verksamhet och kommande utmaningar se ett ökat behov inom arbetsområdena: Specialpedagogik, Svenska som andraspråk, Yrkesutbildningar, tekniska utbildningar (program E), Uppsökande verksamhet, Utvecklad IT-användning

På gång inom området pedagogisk verksamhet:

För att få en tillsvidareanställning som lärare eller förskollärare och få ansvara för undervisning krävs nu både legitimation och behörighet. För att få sätta betyg krävs lärarlegitimation. Det finns ett antal undantag från legitimationskravet, bland annat för tillsvidareanställda modersmålslärare och yrkeslärare. Även inom särskolan finns vissa undantagsbestämmelser och särskolan har en förlängd övergångsperiod fram till den 30 juni 2018.

Föroväntade rekryteringsbehov

Fritidspedagoger/lärare fritidshem
Förskollärare
Legitimerade förskollärare med specifika kompetenser/fördjupningar
Legitimerade lärare med behörighet i bristämnen
Lärare i svenska som andra språk och moderna språk
Modersmålslärare
Skolledare
Speciallärare
Specialpedagoger
Yrkeslärare





Vård, stöd och omsorg

Utmaningar:



Framtidens brukare och deras anhöriga kommer att ställa högre krav på flexibla lösningar. Såväl vård och omsorg som socialt innehåll står i fokus.

Lagstiftningen fastställer krav på verksamheten exempelvis när det gäller kvalitet och dokumentation. Medarbetarna förväntas planera, genomföra och utvärdera sitt arbete vilket resulterar i ökade krav på en bred och fördjupad kompetens. Medarbetarna förväntas möta förändrade önskemål och insatser från den enskilde och dennes företrädare samt nya målgruppers behov.

Vård och omsorg står inför en generationsväxling där ett mer långsiktigt, målmedvetet och strategiskt arbete med personalförsörjning blir centralt för att klara framtida personalbehov. Genom en breddad rekrytering av nya medarbetare samtidigt som vi skapar karriärvägar inom vård och omsorg genom specialisering avser vi öka vår attraktionskraft.

Den generella kompetensprofil som fastställts för baspersonal inom vård- och omsorg ska vidareutvecklas till att bli mer specifik för varje verksamhets behov. Detta kommer framöver att ställa krav på förändrade och förbättrade introduktionsprogram.

Inom yrkesgruppen undersköterskor, där balansen hittills varit god mellan utbildningsvolym och kommunens rekryteringsbehov, börjar det bli vissa svårigheter att rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens.

Att kunna erbjuda praktik- och traineeplatser inom alla yrkesområden medverkar till att skapa förståelse för vad det innebär att vara offentligt anställd och ger värdefull praktisk erfarenhet för framtida medarbetare.

Behov:

Undersköterskor: Ökande behov utifrån volymökning och en strävan att öka andelen utbildade undersköterskor, även med specialistinriktningar.

Stödassistent/stödpedagoger: Ny nationell titulatur som tydliggör och förändrar kompetenskrav för arbete med personer som har funktionsnedsättningar. (tidigare titulatur handledare/rehab assistenter).

Sjuksköterskor: Stor brist utifrån ett ökat behov främst beroende på volymökning och på hög rörlighet inom denna yrkesgrupp. Brist på specialistutbildade sjuksköterskor.

Chefer: Ökande behov utifrån volymökning på grund av åldrande befolkning. Färre vill också ta på sig en ledarroll och rekryteringsbasen är beroende av den kompetensprofil som läggs på tjänsterna. Chefer med erfarenhet av myndighetsutövning inom socialtjänst är särskilt svåra att rekrytera.



2015-11-06

På gång inom området vård och omsorg:

I framtiden kommer vi att behöva "hushålla" med vård- och omsorgsutbildad personal till de mest sjuka äldre och sjuka personer med funktionsnedsättning.

När det gäller personal inom stöd och omsorg så bör utbildningsbakgrund vid rekrytering vara barn- och fritidsprogrammet med social inriktning som är en rekommenderad gymnasial yrkesexamen för funktionshinderområdet enligt socialstyrelsens allmänna råd (2014:2).

På gång inom Stöd och omsorg: För att möta kompetensbehovet av Stödpedagoger har det har lämnats in en ansökan om att få starta en YH-utbildning till Stödpedagog med start i Luleå i september 2016.

Förväntade rekryteringsbehov

Chefer
Skolpsykologer
Sjuksköterskor
Skolsköterskor
Stödassistenter
Stödpedagoger
Undersköterskor



Socialt arbete



Utmaningar:

Det ökade utanförskapet hos ungdomar, invandrare och funktionshindrade i samhället ställer högre krav än tidigare år på individuella insatser för att tillgodose behovet hos målgrupperna för kommunen.

Det finns en utmaning avseende ett ökat mottagande av ensamkommande barn och ungdomar. Nya flyktingströmmar och politisk inriktning kan komma att påverka verksamhetens utveckling under de närmaste åren.

Behov:

Verksamheten behöver fortsättningsvis en blandning av kompetenser för att på bästa sätt kunna ta emot en bred och komplex målgrupp och samtidigt kunna erbjuda individbaserade tjänster.

Löpande kompetensutveckling kommer ske inom följande område:

- Vägledningsmetoder och omvärldsanalys.
- Ökad kunskap om de målgrupper och eventuell handikapp som avdelningen möter i högre utsträckning.
- Samtalsmetodik



2015-11-06

Tillströmningen av ensamkommande barn och ungdomar är rekordstort och samtliga Norrbottens kommuner ökar sitt mottagande vilket innebär en ökad konkurrens om tillgång arbetskraft. Utifrån en stor tillströmning av främst ensamkommande barn och ungdomar står integrationsavdelningen inför en stor utmaning i att finna rätt kompetens till nya boenden.

Den sammanlagda bedömningen är att det kan bli stora svårigheter att rekrytera enhetschefer, socialpedagoger, integrationspedagoger, behandlingsassistenter, beteendevetare och fritidspedagoger. Särskilt svårt är det att hitta personer som har språk- och kulturkompetens i kombination med formell utbildning.

Utifrån ovanstående bedöms att den kompetens som krävs för att klara verksamhetens mål och framtida utmaning finns. Tillgången på arbetsmarknaden avseende yrken som socionomer, beteendevetare och studie- och yrkesvägledare, arbetsledare är god om rekrytering behöver ske.

Socionomer som vill arbeta som socialsekreterare är få och verksamheten poängterar vikten av bra introduktion av nyutexaminerade för att de ska bli trygga och utvecklas i sin roll.

På gång inom området socialt arbete:

För att möta kompetensbehovet på lång sikt har det har lämnats in en ansökan om att få starta en YH-utbildning till integrationspedagog med start i Piteå 2016.

Förväntade rekryteringsbehov

Behandlingsassistent
Beteendevetare
Chefer
Enhetschef
Fritidspedagog
Handledare -integration
Integrationspedagog
Kuratorer
Socialpedagog
Socialsekreterare





Teknik och samhällsbyggnad

Utmaningar:



Tillväxten i kommunen ställer fortsatt höga krav på hela planeringsprocessen. Kontakten har intensifierats från både kommunens och näringslivets sida, då kommunen har ambition att växa och företagen har en vilja att etablera sig i Luleå som tillväxtort. Det ställer också ökade krav på kommunala investeringar och på tillhandahållande av tjänster såsom vatten och avlopp, framkomliga och trafiksäkra gator och vägar, tillgängliga parker och torg. Urbanisering och förtätning innebär också utmaningar när det gäller trafik, kommunikationer, bostäder och inte minst luftkvalitet. Kommunens tillväxt och framåtanda inom byggsektorn innebär i lika grad ökande behov på räddningstjänsten och dess myndighetsansvar (avser risk & säkerhet i samhällsplaneringen, brandskydd i byggprocessen och dylika myndighetsyttranden). Det handlar bland annat om att alla berörda parter är delaktiga redan i ett tidigt stadium i planeringsprocessen.

Behov:

Med anledning av att Luleå växer och antal ärenden ökar ser vi ett rekryteringsbehov inom hela teknikområdet. Det nya informationssamhället ställer krav på att vi ska vara transparenta, samverka med fler aktörer och ge en god och snabb service.

Behovet av tidig och adekvat information till medborgare och externa intressenter kommer att öka. Ökade krav från myndigheter och andra intressenter exempelvis inom miljöområdet samt en ökad mängd ärenden inom plan- och markanvändningsområdet kommer också att påverka verksamheten. Konsekvenserna av den investeringstakt som råder kommer att påverka verksamheterna inom driften.

Det finns behov av fler kvinnor inom Räddningstjänsten, både till hel- och deltidsbrandmän.

På gång inom området teknik och samhällsbyggnad:

- Ändrade ägarförhållanden av kommunens fastighetsbestånd och tillkomsten av externa aktörer
- Eventuell minskning av de större industrierna inom Norrbotten kan komma att påverka samhällsutvecklingen i Luleå men även inom länet
- Ökad befolkningstillväxt ökar behovet av kommunens servicetjänster
- Ökad befolkning ökar behovet av bostäder

Vi ser en utveckling med digitalisering i verksamheterna som kommer att kräva ny kompetens och nya arbetssätt.



Förväntade rekryteringsbehov

Arbetsledare
Brandingenjörer
Byggnadsinspektörer
Chefer
Erfarna brandinspektörer
Erfarna bygglovshandläggare
Erfarna ingenjörer
Erfarna planhandläggare
Ingenjörer med olika inriktning
IT-specialister
Kartingenjör
Kvinnliga hel- och deltidbrandmän
Lantmätare eller/och mark- och
exploateringsingenjörer
Miljöinspektörer
Planarkitekter
Tekniker och servicemän



Handläggning och administration

Utmaningar:



Utvecklingen i landet inom det administrativa området handlar om en övergång till helt och hållet digital hantering. Målet med e-förvaltning är att förbättra och förenkla servicen till medborgare och företag samt ge dessa grupper möjligheter att få tillgång till information och aktivt delta i beslutsprocesser i den offentliga förvaltningen. Den ökade administrationen bedöms påverka chefers förutsättningar, vilket gör att mer administrativt stöd troligen kommer att efterfrågas.

För att uppnå målet med e-förvaltning krävs ändrade arbetssätt samt kunskap och vilja att använda tekniska system i allt högre grad inom ramen för sitt uppdrag. Med digitalisering följer ökade krav på kvalitetssäkrade arbetsprocesser. God service i rätt tid med en korrekt och säker hantering är en utmaning.

Den digitala informationstekniken innebär att kraven på kommunen ökar allt mer från medborgare, kunder och intressenter som vill kunna kommunicera med oss året om på dygnets alla timmar.

Utvecklingen av HR-arbetet inom kommunen ökar kraven på kompetens och erfarenhet för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Utmaningen inom HR är att använda den kompetens som finns så att HR-funktionerna har möjligheten att vara en styrande, vägledande och stödjande funktion inom HR-



2015-11-06

processerna. HR ska vara ett tillgängligt och effektivt stöd till alla chefer och därmed bidra till verksamheternas utveckling.

Administrativa befattningar är mer komplexa, kraven på befattningarna ökar och en konsekvens är att introduktionstiden för nyanställda medarbetare blir längre.

Behov:

Kommunens kundtjänster behöver bredare kompetens för att kunna svara på frågor och hänvisa rätt inom respektive verksamhetsområde. Behovet av kvalificerade administratörer och handläggare har ökat markant de senaste åren i Sverige.

Arbetsmarknaden är fortsatt växande och konkurrensen bland arbetsgivare är stor när det gäller att rekrytera personal med erfarenhet och högre utbildningsbakgrund. I stora delar av landet är personalomsättningen stor då erfarna administratörer och handläggare är attraktiva på arbetsmarknaden på grund av ett ständigt växande behov av kompetens i kommuner, stat och landsting.

På gång inom området handläggning och administration:

Nya administrativa processer och digitalisering inom kommunen kommer att påverka rutiner och arbetssätt inom området. Dokumenthantering är ett område som kommer att innebära förändringar för alla tjänstemän inom Luleå kommun. När man arbetar digitalt fullt ut ställs också andra krav kopplat till arkivering och gallring.

Inom administrationen minskar antalet rutinärenden och blir mer av karaktären handläggning vilket innebär att kompetenskraven på administrativa befattningar ökar.

Förväntade rekryteringsbehov

Administratörer
Chefer
Civilekonomer
Handläggare
Information- och marknadsföring,
Kommunikatör
Specialiserade administratörer
Specialister
Upphandlare



Serviceyrken

Utmaningar:

För att möta generationsväxlingen och minska sårbarheten inom de serviceyrken som ofta innefattar "tyst kunskap" vad avser ansvar, förvaltning, drift och underhåll måste det utvecklas rutiner för dokumentation och kompetensöverföring.

Behov:





2015-11-06

Till både skolor och förskolor är tillgången på kockar och måltidsbiträden begränsad. Särskilt svårt är det att rekrytera korttidsvikarier inom skol- och förskolekök.

På gång inom området serviceyrken:

Inom området servicemän/vaktmästeri pågår en teknisk utveckling av lås, larm och passage vilket innebär att kompetensnivån kontinuerligt behöver utvecklas. Nya produkter inom el, VVS och bygg kräver en kontinuerlig omvärldsbevakning och utbildning för att upprätthålla rätt kompetens.

Kända rekryteringsbehov

Kock/kokerskor
Måltidsbiträden
Chefer
Arbetsledare



Kultur, Turism och Fritid



Utmaningar:

Omvärlden ställer nya krav inom området, vilket innebär att kompetensbehoven måste följa utvecklingen. Föreningslivet är i förändring och turistbranschen fortsätter att öka. Fler ägnar sig åt sociala aktiviteter i form av träning och andra hälsofrämjande aktiviteter samtidigt som allt fler blir inaktiva. Många av våra stora fritids- och turistanläggningar står inför omfattande renoveringar och omstruktureringar. Enklare jobb försvinner samtidigt som det inte finns någon tydlig utbildning för flertalet arbeten. Det är en utmaning att utveckla anläggningar, drift och skärgård så att de går i takt med medborgarnas och turisternas förväntningar samt kommunens tillväxt.

Den öppna fritidsverksamheten påverkas av ungas digitala vanor och minskade engagemang i föreningslivet. Det som förr var en fritidsgårdslokal med standardutbud är idag anpassad tillsammans med de unga och utifrån deras villkor.

Friluftsmuseet Hägnan står inför utmaningen varje år, besöksantalet ökar samtidigt som program/aktiviteter/guidningar fortsättningsvis har hög kvalitet. 2016 kommer även 20-årsjubileum för världsarvet Gammelstads kyrkstad att genomföras.

Biblioteket har sedan några år tillbaka vid rekryteringar av tillsvidareanställd personal växlat över biblioteksassistenter till bibliotekarier. I första hand på grund av ändrade kompetenskrav på de som arbetar på ett bibliotek utifrån de krav som ställs på verksamheten i den nya bibliotekslagen och för att möta biblioteksbesökarnas behov



2015-11-06

och önskemål. Tekniken på biblioteket gör att medarbetarna behöver särskild kompetensutveckling kopplat till sociala medier, ny teknik, estetiska ämnen i samarbete med andra (bild, musik, drama).

Behov

Ett främjande arbetssätt genomsyrar området. Flertalet verksamheter står inför en stor förändring av arbetssätt och teknikanvändning. Det är viktigt att värdera och utveckla befintliga kompetenser inom verksamhetsområdet samt utveckla metoder för att omhänderta kompetens vid generationsväxling. För att locka och stimulera till läslust finns även tankar på nya profilerade tjänster som t ex litteraturpedagoger vilket beskrivs under utmaningar ovan. För att säkerställa att världsarvets kulturvärden bevaras för framtiden krävs antikvarisk kompetens i flera led.

På gång inom området kultur, turism och fritid:

Förvaltningen av ett UNESCO-världsarv som Gammelstads kyrkstad ställer höga krav på vård och underhåll av kulturhistoriskt värdefull bebyggelse och kulturmiljö. Kraven på antikvariska riktlinjer, antikvarisk medverkan och beslutsunderlag är idag större än vid tiden för världsarvsutnämningen 1996.

För att utvecklingen av anläggningar, drift, skärgård och kultur ska gå i takt med medborgarnas förväntningar och kommunens tillväxt krävs:

- ny strategi för hur verksamheterna kommunicerar via sociala medier
- kvalitetssäkring av bokningsprocesser och digitala passagesystem genomförs
- kompetensöverföring vid generationsväxling

Förväntade rekryteringsbehov

Arbetsledare
Chefer
Fritidsledare
Litteraturpedagog
Servicemän
Servicetekniker
Skärgårdssamordnare
Turistinformatörer





2015-11-06

Framgångsfaktorer



För att lyckas med kompetensförsörjning visar framgångsfaktorena på viktiga områden att arbeta med vid verksamhetsplanering.



Bilaga 1

Pensionsavgångar 2015-2025

Denna tabell visar på de pensionsavgångar som är kända inom 21 befattningskategorier, dessa befattningar har 40 medarbetare eller fler.

Pensionsavgångar 21 befattningskategorier inkl chefer/arbetsledare A,B,C,L 2016-20, 2021-25, 2016-2025 TV-anställda personer födda 1951-1960 Utgångspunkten i beräkningarna är att personerna går i pension det år man fyller 65																					
År	Chef /al	Lär- are	Fsk	Fri- ped	Bsk	elev- ass	Usk	handl asyl	handl soc	Vbitr	Perso ass	Sj- sköt	Socsek /bisthl	Kock	Målt- pers	Ass/ adm	Hand- lägg	Lokalv	vktm	Ing- enjör	Tek- niker
2016	13	38	10	1	4	0	18	0	9	7	3	2	4	6	0	5	5	3	2	1	4
2017	8	26	21	5	9	3	16	0	10	10	0	6	5	3	3	10	5	1	5	3	0
2018	18	33	17	11	10	1	22	0	13	11	3	5	7	1	1	9	6	4	2	1	6
2019	11	31	17	8	12	0	22	1	18	7	1	0	4	7	3	4	4	7	5	3	1
2020	14	30	13	4	18	2	23	1	18	12	2	3	4	5	0	6	7	4	5	5	3
2016-20	64	158	78	29	53	6	101	2	68	47	9	16	24	22	7	34	27	19	19	13	14
2021	12	32	27	12	13	3	38	0	16	12	5	2	7	3	3	8	7	11	2	1	1
2022	10	34	18	8	10	5	26	1	10	6	2	7	3	3	5	7	5	6	0	3	3
2023	18	37	26	7	4	4	41	3	11	9	2	4	5	6	5	12	4	9	8	2	1
2024	16	24	24	4	14	1	25	3	16	4	5	2	4	3	1	5	7	0	2	3	2
2025	18	35	13	7	9	3	32	1	18	6	4	4	2	3	7	8	6	7	9	1	3
2021-25	74	162	108	38	50	16	162	8	71	37	18	19	21	18	21	40	29	33	21	10	10
2016-25	138	320	186	67	103	22	263	10	139	84	27	35	45	40	28	74	56	52	40	23	24

