



LULEÅ KOMMUN

••• Rapport



# Kompetensförsörjning Luleå kommun 2020-2022



## Innehåll

Inledning.....	2
Sammanfattning .....	3
Omvärldsbevakning -Sverige .....	4
Norrbotten.....	5
Luleå.....	6
Arbetsgivaren Luleå kommun .....	6
Kompetensförsörjning inom olika områden .....	8
Pedagogisk verksamhet.....	8
Vård och omsorg .....	10
Socialt arbete .....	10
Teknik och samhällsbyggnad .....	12
Handläggning och administration.....	13
Kultur och Fritid.....	14
Aktiviteter som främjar kompetensförsörjning .....	15

Bilaga 1 Statistik & fakta





2020-02-20

## Inledning

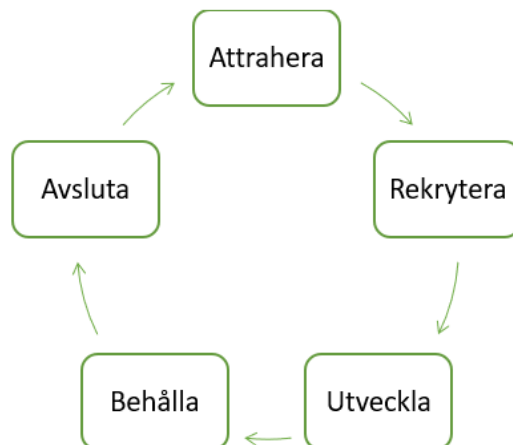
Kommunens tre huvuduppdrag är att leverera välfärdstjänster genom att bygga samhälle, ge service och göra staden attraktiv att leva och bo i. Luleå kommun har som arbetsgivare en stor utmaning inom området kompetensförsörjning och behöver rekrytera många nya medarbetare såväl som utveckla och behålla befintliga. Inom ramen för kommunens strategiska mål att vara en attraktiv arbetsgivare ställs höga krav på samordnade metoder för kompetensförsörjning. Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när konkurrensen om arbetskraft ökar.

## Syfte

Rapporten ger en samlad bild av Luleå kommuns utmaningar, påverkansfaktorer och behov inom området kompetensförsörjning. Rapporten ska utgöra grund för handlingsplaner och aktiviteter på kommunövergripande och förvaltningsspecifik nivå.

## Metod

Samtliga förvaltningar har samlat in underlag från verksamheterna, gjort bedömningar av kommande personalbehov och bidragit med underlag till personalavdelningen som sammanställt rapporten.





2020-02-20

## Sammanfattning

Strategiskt arbete med kompetensförsörjning är en förutsättning för att kommunen ska kunna nå sina tillväxtmål. Den samlade bilden visar att rekryteringsbehovet i Luleå kommun kommer att vara högt under flera år framöver. En av anledningarna är att befolkningen i åldersgruppen 20 - 64 år minskar och åldersgruppen 65 år och äldre ökar. Det innebär att behovet av välfärdstjänster i samhället kommer att öka medan tillgången till arbetskraft minskar. Konkurrensen om kompetensen på arbetsmarknaden blir därmed också hårdare.

För att möta kompetensförsörjningsutmaningen ska kommunens verksamheter tillsammans arbeta för att attrahera och rekrytera nya medarbetare såväl som utveckla befintliga. Det blir allt viktigare att konkurrera med andra medel än lön, exempelvis bra utvecklingsmöjligheter, flexibilitet, god arbetsmiljö och förmåner. Då kommunens resurser är begränsade krävs prioritering och utveckling av arbetssätt för att fortsätta tillhandahålla god service för våra medborgare.

För att lyckas med kompetensförsörjningen på kort och på lång sikt behöver arbetet ske aktivt och på flera nivåer i organisationen. Exempel på områden som ska prioriteras är:

- Bredda rekryteringsbasen för att nå ut till fler som kan och vill arbeta inom kommunens verksamheter.
- Se över hur yrkesroller och uppdrag kan utvecklas, om resurser frigörs på rätt sätt kan rekryteringsbehovet förändras.
- Utveckla arbetssätt kring intern rörlighet, omställning, kompetensutveckling och kompetensväxling.
- Se teknikutvecklingen som en möjlighet. Arbetsuppgifter inom samtliga verksamheter och områden behöver i möjligaste mån optimeras och utvecklas, därför finns behov av digitaliseringsprocesser som kan stödja detta.







2020-02-20

## Omvärldsbevakning - Sverige

Kompetensförsörjning är ett komplext område som påverkas av många faktorer exempelvis befolkningsförändringar, åldersstruktur, in- och utflyttning, ortens attraktionskraft, tillgång till boende och pendlingsmöjligheter.

### Digitalisering

Robotar och artificiell intelligens kommer påverka arbetslivet på många sätt. Många av dagens jobb kommer att förändras och nya kommer att uppstå. Mer än hälften av alla arbeten i samhället har potential att automatiseras till åtminstone 30 procent. Även om många yrken delvis kan automatiseras kan väldigt få automatiseras fullt ut – färre än fem procent är möjliga att utföra utan mänsklig inblandning.

Digitaliseringen kommer vara nödvändig för att säkra underskottet av arbetskraft i framtiden. Fem faktorer avgör takten i utvecklingen: hur lång tid det tar för teknik att bli praktiskt användbar, kostnaden för de tekniska lösningarna, dynamiken på arbetsmarknaden, ekonomiska faktorer och juridiska hinder. Arbetsgivare behöver dessutom kompetensutveckla sina medarbetare inom området digitalisering för att dra nytta av utvecklingen.

### Välfärdsyrken

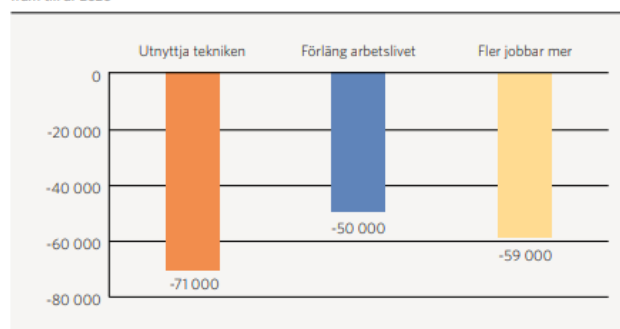
Idag arbetar cirka 1,2 miljoner människor i välfärden. De kommande tio åren ökar både antalet barn och äldre betydligt mer än gruppen i arbetsför ålder. Det innebär att konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden kommer att tillta. Det är därför ännu viktigare för kommuner och regioner att vara attraktiva arbetsgivare som kan behålla sina medarbetare och minska rekryteringsbehovet.

Om ingenting förändras kommer offentlig sektor i Sverige behöva hälften av alla som kommer in på arbetsmarknaden fram till och med 2026. Enbart Luleå kommun kommer att behöva rekrytera mellan 4000 och 5000 nya medarbetare fram till 2028.

Sveriges kommuner och regioner har i sin nationella rekryteringsprognos för offentlig sektor tagit fram tre områden att arbeta med för att underlätta kompetensförsörjning:

- bli bättre på att nyttja teknik
- få medarbetare att arbeta längre innan de tar pension
- öka sysselsättningsgraden hos medarbetare

DIAGRAM 16. Tre strategiers effekt på rekryteringsbehovet (behovsökning och pensioneringar) fram till år 2026



Källa: SKL



2020-02-20

### Äldre 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 fler. I sysselsättningsprognosen antas att arbetstagare år 2035 kommer att arbeta två år längre än idag.

### Befolkningsprognos Sverige 2018 - 2070

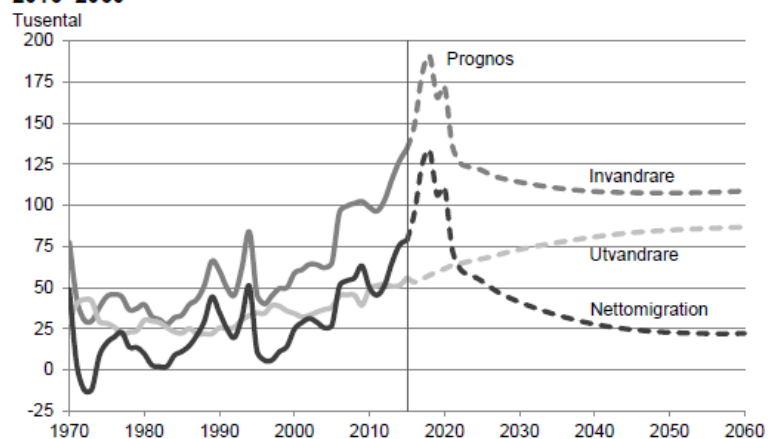
#### Resultat - hela Sverige

Enligt SCB:s senaste befolkningsprognos för Sverige beräknas den totala befolkningen öka från dagens 10 miljoner till drygt 11 miljoner 2030 och 13 miljoner år 2070. Antalet förvärvsarbetande i åldern 16–74 år uppgick till 4,5 miljoner år 2012 och väntas öka med 510 000 personer till år 2035.

#### Migration de närmsta åren

Migrationen till och från Sverige har varierat kraftigt över tid. Den kommer sannolikt variera från år till år även under prognosperioden. De långsiktiga antagandena bör uppfattas som en genomsnittlig framtida nivå. Tillgången på arbetskraft de kommande tio åren kan öka om invandringen ökar.

Invandring, utvandring och nettomigration, 1970–2015 och prognos 2016–2060



### Norrbotten

Norrbottens arbetsmarknad har ett stort behov av kompetenser inom en mängd olika yrken. Länets aktörer inom näringsliv, offentlig sektor, utbildning och integration måste ta ansvar för att ta tillvara den tillgängliga arbetskraften och säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig. Digitalisering, ökad flexibilitet i utbildningssystemet, jämställdhet och mångfald är viktigt i arbetet för en väl fungerande kompetensförsörjning i länet.

Länets arbetsgivare, inom både privat och offentlig sektor, har stora svårigheter att hitta rätt kompetens vid rekrytering. Bakomliggande skäl till svårigheterna är länets demografiska bekymmer med ett minskande antal i yrkesaktiv ålder och ett ökat antal äldre. Antalet i yrkesaktiv ålder har minskat kraftigt och kommer att fortsätta minska fram till 2030. Minskningen har skett och sker främst bland inrikes födda, huvuddelen av eventuell ökning kommer ske genom utrikes födda. Detta innebär att det är av yttersta vikt att ta tillvara på all arbetskraft som vill och kan arbeta i länet. Alla aktörer





2020-02-20

med koppling till länets kompetensförsörjningsbehov behöver se över hur arbetskraft som står utanför arbetsmarknaden kan tas tillvara och inkluderas på ett framgångsrikt sätt.

Sedan 2012 har Norrbottens befolkning ökat med över 2 000 personer, men utan invandringen skulle länet istället ha minskat med nära 8 500 invånare. Den grupp som flyttar från Norrbotten till andra delar av landet består till stor del av unga vuxna.

Luleåregionen (Boden, Kalix, Piteå, Luleå och Älvsbyn), med cirka 173 000 invånare, är den största arbetsmarknadsregionen norr om Uppsala och av stor vikt för hela länets utveckling och tillväxt.

## Luleå

Luleå som stad har stor betydelse för att locka nya medarbetare till våra yrken. Luleå är residensstad i Norrbotten och är tillväxtmarknad för norra Skandinavien. Näringslivet har utvecklats från den ursprungliga stål- och verkstadsindustrin till att merparten av invånarna idag arbetar inom tjänstesektorn. Luleå tekniska universitet växer stadigt, med styrkor inom metallurgi, IT/rymdteknik och energi/miljö. Många forskningsdrivna företag startas inom ramen för Luleå science park. Besöksnäringen är en framtidsindustri som betyder mycket för tillväxten. Kultur, idrott och handel är viktiga delar av utbudet. Luleå har på senare tid blivit en av världens ledande etableringsorter för datacenters. Luleå växer med en mångfald av människor och över 100 nationaliteter. Se Luleå på film <https://vartlulea.se/play>

## Arbetsgivaren Luleå kommun

Luleå kommuns förmåga att attrahera nya medarbetare har stor betydelse för en lyckad kompetensförsörjning. Det ligger i vårt intresse att attrahera alla människor oavsett kön, etnicitet, ålder och funktionsvariationer. För att vara en modern organisation behöver vi ständigt se över och utveckla våra arbetsmetoder och främja en god arbetsmiljö.

## Varför har Luleå kommun rekryteringsbehov?

Rekryteringsbehov är föränderliga och påverkas bland annat av konkurrens på arbetsmarknaden, pensionsavgångar, intern rörlighet, organisationsförändringar och den demografiska utvecklingen.

De närmaste åren förväntas konkurrensen om arbetskraft öka eftersom andra arbetsgivare också har ett ökat behov av att rekrytera medarbetare med yrkeserfarenhet och specialistkunskaper. Dessutom är 50-talisterna på väg ut från arbetsmarknaden. Kommunen bör räkna med ökade kostnader i form av högre







2020-02-20

lönekrav, inte bara vid nyrekrytering utan också för att kunna behålla medarbetare med rätt kompetens.

Tabellen nedan visar hur antalet rekryteringsannonser och antalet ansökningar varierat i Luleå kommun de senaste åren.

Rekryteringsannonser	2015	2016	2017	2018	2019
Tidsbegränsade anställningar	592	703	369	275	228
Tillsvidareanställningar	739	874	819	802	547
Ansökningar	13939	14769	13966	16397	11903

## Pension

Luleå kommun har många medarbetare i åldersspannet som närmar sig pension. I och med förändringarna av de nya pensionsreglerna och ett aktivt arbetsmiljöarbete ökar möjligheten att arbeta längre. Det innebär att verksamheterna kan få behålla erfarna medarbetare och deras kompetens längre. Antalet medarbetare i Luleå kommun som valt att gå i pension och sedan återgått i arbete, t ex som vikarier, har ökat sedan 2015 vilket är en positiv trend.

De senaste femton åren har den genomsnittliga pensionsåldern höjts succesivt och det är en trend som väntas fortsätta. Medelåldern för pension i Luleå kommun var 64,4 år 2019 (64,1 år 2018). Tabellen nedan visar en prognos för Luleå kommuns pensionsavgångar de närmaste åren.

Förvaltning	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Arbetsmarknadsförvaltningen	3	6	6	7	4	7
Barn-och utbildningsförvaltningen	32	57	81	83	83	89
Kommunstaben	4	4	4	8	7	8
Kultur-och fritidsförvaltningen	4	3	2	8	6	1
Räddningstjänsten	1	1	2	3	1	2
Socialförvaltningen	34	65	51	67	61	67
Stadsbyggnadsförvaltningen	5	16	13	20	10	21
<b>Totalt</b>	<b>83</b>	<b>152</b>	<b>159</b>	<b>196</b>	<b>172</b>	<b>195</b>







2020-02-20

## Marknadsföring

För att skapa nyfikenhet, öka kunskapen om kommunen och locka personer att söka arbete deltar kommunen i många olika arrangemang. Personer kan följa "Jobba i Luleå kommun" på Facebook, där bland annat jobbannonser och artiklar om hur det är att jobba inom kommunen publiceras. Kommunen träffar unga och arbetssökande på mässor i Luleå och deltar på Nollemässan vid Luleå tekniska universitet för att hälsa nya studenter välkomna. På [www.lulea.se](http://www.lulea.se) finns en särskild sida för studenter gällande exjobb och praktik. Studenter kan också träffa representanter från Luleå kommun på mässorna LARV Luleå tekniska universitet, Uniaden Umeå universitet, LARM Linköpings universitet, Hotspot Karlstad universitet, Hotspot Uppsala universitet, Skoljobbsmässan Stockholm och Vård-och omsorgsmässan Stockholm. På många av mässorna runt om i Sverige samarbetar Luleå kommun med andra närliggande kommuner för att marknadsföra Luleåregionen som helhet.

## Kompetensförsörjning inom olika områden

Denna rapport fokuserar på att analysera personalomsättning i förhållande till kompetensbehov och förvaltningarnas prognos och analys.



## Pedagogisk verksamhet

### På gång inom området och utmaningar

Inom samtliga pedagogiska områden påverkas kompetensförsörjningen av en rad faktorer. Färre väljer att utbilda sig inom det pedagogiska området, flyttströmmar/demografiska svängningar, barnafödande, stora pensionsavgångar, politiska beslut - både på lokal nivå och på nationell nivå samt kommande effektiviseringar som Luleå kommun står inför kommande år. Etablering av fristående enheter/friskolor kan påverka både uppdraget och verksamheten.

Inom förskolans och skolans verksamhetsområde finns utmaningar i form av att färre söker och färre genomför relevanta universitetsutbildningar. Verksamheterna har samtidigt stora pensionsavgångar. Behovet av återrekrytering är stort såväl som det ständiga behovet av vikarier vid korttidsfrånvaro.

Inom grundskolan har förändringar skett genom att krav på lärarlegitimation har införts för lärare i fritidshem samt att en utökad timplan införts gällande matematik och idrott.

Inom vuxenutbildningen finns stor efterfrågan på utbildningar för personer med annat modersmål än svenska. En stor fråga är också rätten till svenska för invandare (SFI) och gymnasieutbildning. Många branscher har stort behov av att rekrytera och behovet





2020-02-20

av utbildad personal är fortsatt stort även om det förväntas en konjunkturedgång. I framtiden väntas ett ökat intresse för att karriärväxla, vilket kommer att kräva mer av vuxenutbildningens utbud samt ökat behov av lärarkompetens. Antalet yrkesutbildningar väntas fortsätta öka.

### Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser

Inom förskolan utreds nya befattningar som tillsammans med andra pedagogiskt utbildade medarbetare kan komplettera verksamheten.

Inom grundskolan kan lärarassistenter och socialpedagoger avlasta lärare.

Verksamheten uppmuntrar fritidsassistenter att vidareutbilda sig till lärare för fritidshem. Vidare efterfrågas möjligheter för lärare att läsa in fler ämnesbehörigheter parallellt med arbetet på ett enklare sätt. Inom samtliga verksamheter ökar digitaliseringen vilket ställer högre kompetenskrav på medarbetare inom området.

Vuxenutbildningen har behov av vidareutbildning och fortbildningsinsatser av allmänna lärare till speciallärare, lärare i svenska som andraspråk (SVA) och specialpedagog. Det finns även behov av att fler medarbetare med yrkeskompetens vidareutbildar sig till yrkeslärare. En utökad samverkan inom regionen skulle kunna främja kompetensförsörjningen, exempelvis genom att kunna dela på vissa svårrekryterade lärarkompetenser.

### Kända rekryteringsbehov

- Förskollärare
- Barnskötare
- Drama-/ute-/musikpedagoger
- Legitimerade lärare inom samtliga ämnesområden i grundskolan
- Legitimerade lärare för fritidshem
- Lärare i modersmål
- Socialpedagoger, lärarassistenter och fritidsassistenter
- Legitimerade yrkeslärare
- Legitimerade gymnasielärare i CAD, programmering, psykologi, filosofi, ekonomiska ämnen
- Legitimerade lärare i specialidrott
- Lärare för vuxenutbildning allmänt, yrkeslärare och behöriga SVA/SFI lärare
- Specialpedagoger

### Tekniska /digitala lösningar som stödjer uppdraget/kompetensförsörjning

I viss mån kan exempelvis fjärrundervisning stödja den traditionella undervisningen. Digitala lösningar i form av stöd i schemaläggning, beställningar, vikariebokningar, samordningsinsatser kan vidareutvecklas.

Införande av digitala läromedel sker i all undervisning. Användning av digitalt inspelade lektioner bedöms öka för att frigöra lärartid. AI i undervisningen kommer att börja införas, till exempel robot för språkinläring.





2020-02-20

## Vård och omsorg

### På gång inom området och utmaningar

Framtidens brukare och deras anhöriga kommer att ställa högre krav på flexibla lösningar. 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. När verksamheten utvecklas måste yrkesrollerna hänga med. Det handlar både om ändrade och helt nya roller. Kompetens behöver användas på ett mer flexibelt sätt. Synsätt kring intern rörlighet och omställning behöver utvecklas, både bland chefer och bland medarbetare. Ett steg för att möta framtidens behov är det pågående projektet Uppgiftsväxling som syftar till att identifiera arbetsuppgifter som kan utföras av fler eller andra yrkesgrupper än de som utför vissa arbetsuppgifter idag.

### Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser

I framtidens vård och omsorg kommer förmåga att hantera både människor och teknik att bli viktig. Det behövs fler som kan och vill arbeta inom vård och omsorg därför behöver rekryteringsbasen breddas. Utrikesfödda är en resurs som kan tas tillvara bättre i vården och omsorgen genom exempelvis validering, praktik med kompletterande språkstudier i samverkan med Arbetsförmedlingen och vuxenutbildningarna. Arbetet för att skapa praktik och traineearbetsplatser fortsätter i syfte att skapa intresse för att göra karriär inom vård och omsorg.

### Kända rekryteringsbehov

- Undersköterska, vårdbiträde, specialistundersköterska
- Sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor
- Arbetsterapeuter, fysioterapeuter
- Administratörer inom vård, stöd och omsorg
- Chefer på olika nivåer

### Tekniska /digitala lösningar som stödjer uppdraget/kompetensförsörjning

Teknik- och tjänsteutvecklingen går fort framåt inom digitala tjänster som behandling, del av behandling, redskap som underlättar kontakt mellan patient och behandlare, eller avancerade analyser och beslutsstöd. Med hjälp av e-hälsa ska individen vara i centrum, verksamheter få hjälp att utvecklas och vården och omsorgen ska vara jämlik, effektiv, tillgänglig och säker. Vision för E-hälsa 2025 <https://ehalsa2025.se/>

## Socialt arbete

### På gång inom området och utmaningar

En ökning av nya målgrupper med sammansatta och komplexa behov innebär en omställning för verksamheterna som förväntas tillgodose delar av det som i dag ligger inom ramen för regionens ansvar. Exempelvis arbeta utifrån multiprofessionella team (socioonomer, psykologer, arbetsterapeuter, pedagoger, medarbetare med gymnasial







2020-02-20

pedagogisk och/eller vård och omsorgskompetens). Samverkan sker idag genom Norrbus-överenskommelsen och lagen om samordnad individuell planering (SIP). Samverkansaktörer är exempelvis barn- och utbildningsförvaltningen, elevhälsa, närsjukvård, länssjukvård, polis, åklagarmyndighet, frivård och kriminalvård.

Kommunens roll inom arbetsmarknadspolitiken kan komma att ändras bland annat som följd av Arbetsförmedlingens omställning. Arbetsmarknadsförvaltningen ställer om från sysselsättning till kompetensförsörjning. Egna verksamheter avvecklas och organisationen ska istället arbeta mot kommunens förvaltningar och externa arbetsgivare. Detta kommer att medföra ändrade arbetsuppgifter och behov av nya kompetenser.

Inom integrationsområdet sker för tillfället en nedgång som innebär avveckling av verksamhet men det är en trend som kan vända i framtiden.

### Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser

Behovet inom framtidens välfärdsteknologi kommer att kräva nya kunskaper, kompetenser och yrkestitlar. På en rörligare arbetsmarknad blir det viktigt att tillvarata den kompetens befintliga medarbetare har genom att kompetensinventera, analysera och utbilda där glappet finns. I syfte att skapa intresse för att göra karriär inom området socialt arbete skapas praktik- och trainearbetsplatser.

Det finns kompetensbehov inom studie- och yrkesvägledning i arbetsmarknadsverksamheterna samt behov av ökad digital kompetens hos arbetsledare och arbetsmarknads konsulter. Det finns även behov av att utveckla pedagogisk kompetens inom språkstöd.

### Kända rekryteringsbehov

- Socionomer, specialistsocionomer (socialsekreterare)
- Familjehemssekreterare, familjerättssekreterare, flyktingsekreterare
- Familjerådgivare, föräldrarådgivare
- Behandlare för barn, unga och familjer samt inom missbruksteamet
- Arbetsterapeuter
- Stödassistenter, handledare, personliga assistenter
- Vikarier med kompetenser som integrationspedagog eller beteendevetare
- Chefer på olika nivåer

Neddragningen av flyktingmottagningen innebär att det för närvarande inte finns något rekryteringsbehov inom området. Dock är socionomer för tjänsterna som flyktingsekreterare svårrekryterade. Det finns ett fortsatt behov av timvikarier till boenden för ensamkommande barn och då helst med utbildning som integrationspedagog eller beteendevetare.







2020-02-20

### Tekniska /digitala lösningar som stödjer uppdraget/kompetensförsörjning

Digitaliseringen kommer att öka inom myndighet- och verkställighet. Exempelvis digitaliserat föräldrastöd och öppenvård för barn, unga och familjer.

Faderskapsutredningar kan digitaliseras inom en snar framtid.

Det finns behov av att automatisera och digitalisera de administrativa processerna inom arbetsmarknadsavdelningen, exempelvis genom framtagande av ny digital plattform för kommunikation och planering av deltagarnas progression.

### Teknik och samhällsbyggnad

#### På gång inom området och utmaningar

Urbaniseringen och skillnader i demografi påverkar arbetet med att möjliggöra en hållbar tillväxt och utveckling i samhället. Kommunsamverkan blir viktigt framöver för att nyttja resurser effektivt. Kompetensen är konkurrensutsatt inom teknik och samhällsbyggnad, det är inom vissa nyckelgrupper svårt att rekrytera och behålla medarbetare.

Geodataområdet är centralt för samhällsbyggnadsprocessen och digitaliseringen.

Förändring av roller i samband med verksamhetens utveckling leder till att fastighetsingenjörer utvecklas till att ta rollen som projektledare.

Fastighetsförvaltarrollen måste utvecklas kopplat till det nya internhyressystemet och kraven på samordning mellan anläggningsregister, komponentavskrivning och underhållsplaner ökar.

Förrådsverksamheten kommer att avvecklas under 2020.

Eventuell bolagisering av VA-avdelningen påverkar övriga avdelningars resurser.

Räddningstjänsten inför en ny organisation under 2020 och flytten till ny brandstation beräknas vara klar 2021. Översyn av befintlig lagstiftning pågår och förväntas innebära ökade krav från staten både inom det förebyggande området och inom det operativa uppdraget. Signaler från staten är att ökad samverkan kommer att krävas. För annan organisationsform krävs politiska beslut. Utveckling av totalförsvaret och det civila försvaret innebär nya uppdrag för räddningstjänsten.

#### Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser

Det finns behov av mer juridisk kompetens på grund av att lagstiftning i hög grad styr verksamheterna.

#### Kända rekryteringsbehov

- Ingenjörer exempelvis inom VA, mark- och exploatering, miljö, GIS
- Projektledare
- Förvaltare





2020-02-20

### **Tekniska /digitala lösningar som stödjer uppdraget/kompetensförsörjning**

Utveckling av processer sker kontinuerligt vilket kräver effektiva, funktionella och användarvänliga systemstöd.

### **Handläggning och administration**

#### **På gång inom området och utmaningar**

Luleå kommuns effektiviseringar och digitalisering kommer att påverka arbetsätt och arbetsprocesser. Det finns behov av kompetensutveckling och nya kompetenser inom digitalisering och även förändringsarbete för att möta upp framtida utmaningar.

Det är svårt att rekrytera handläggare med rätt yrkeserfarenhet. Rekrytering av nyexaminerade är initialt resurskrävande då det kan kräva lång introduktion men är långsiktigt en kompetensinvestering.

Organisatoriska förändringar kan komma att påverka kompetensbehov inom området handläggning och administration. Exempel på påverkansfaktorer är förändrad inköpsprocess, eventuell bolagisering av VA-avdelningen och förändrat uppdrag för fastighetsavdelningen vilket ställer andra krav på juridisk och affärsmässig kompetens.

#### **Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser**

I samband med centralisering av administrativa resurser uppstår behov av att utveckla verksamheternas beställarkompetens och utveckling av det verksamhetsnära stödet. Eftersom både chefer och specialister är viktiga roller för att behålla kontinuitet i verksamheterna behöver alla verksamheter arbeta internt med att rekrytera och kompetensutveckla medarbetare till chefer och specialister.

#### **Kända rekryteringsbehov**

- Chefer
- Specialistkompetens inom HR och ekonomi
- Specialistkompetens inom systemadministration och IT

### **Tekniska /digitala lösningar som stödjer uppdraget/kompetensförsörjning**

Arbetsuppgifter inom området behöver i möjligaste mån automatiseras, optimeras och utvecklas vilket kräver funktionella och användarvänliga systemstöd.

### **Serviceyrken**

#### **På gång inom området och utmaningar**

För att ge god och utvecklad service till medborgarna pågår en ständig utveckling med att ge service dygnet runt via webblösningar och e-tjänster. Exempelvis inom lokalbokning och medborgarförslag.





2020-02-20

Inom skolmåltiders verksamhetsområde sker en större generationsväxling samt att större men färre enheter (kök) planeras vilket kan innebära behov av andra och/eller förändrade kompetenser.

### Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser

Trenden inom skolmåltiders verksamhet är att efterfrågan på specialkost ökar vilket ställer krav på anpassningar av kök, ökad kompetens inom specialkost samt ökat behov av dietkockar.

### Kända rekryteringsbehov

- Kockar
- Måltidsbiträden
- Dietkockar

### Tekniska /digitala lösningar som stödjer uppdraget/kompetensförsörjning

Utveckling av e-tjänster är viktigt för att leverera god service till medborgare och för att ha effektiva interna processer.

## Kultur och Fritid

### På gång inom området och utmaningar

Ett uttalat prioriterat område i kommunen är barn och unga. Arbete pågår med att ta fram vad som görs för barn och unga i nuläget, vilket ska ligga till grund för satsning på barn och unga de närmaste åren. Digitalisering är en av lösningarna för att kunna effektivisera verksamheterna och samtidigt behålla kvaliteten.

### Behov av kompetensutveckling eller nya kompetenser

Det finns behov av kompetensutveckling inom digitaliseringsområdet.

Inom biblioteket finns behov av ökad pedagogisk kompetens, programverksamhet och uppsökande verksamhet. Det vore fördelaktigt att ha en större andel mångspråkig personal inom biblioteket för att möta besökare med annat modersmål än svenska.

### Kända rekryteringsbehov

- Badmästare
- Fritidsledare

### Tekniska /digitala lösningar som stödjer uppdraget/kompetensförsörjning

Verksamheterna behöver utvecklas exempelvis genom att skapa ett mer öppet system inom biblioteken (obemannade öppettider) med hjälp av digitala system.





2020-02-20

## Aktiviteter som främjar en god kompetensförsörjning

Omvärldsspaningen och verksamheternas input har resulterat i ett antal övergripande aktiviteter som främjar kommunens kompetensförsörjning. Dessa kan användas som grund för handlingsplaner, och brytas ner till konkreta aktiviteter, både på kommunövergripande och förvaltnings-specifik nivå.

### Attrahera

- Arbeta för att stärka och sprida Luleå kommuns arbetsgivarvarumärke.
- Skapa nyfikenhet och locka personer att söka arbete i Luleå kommun genom olika marknadsföringsinsatser, exempelvis mässor, sociala medier och annonser.
- Fortsatt samarbete inom marknadsföring med kommunerna i Luleåregionen för att gynna regionens kompetensförsörjning.
- Fortsatt samarbete med andra lokala arbetsgivare för att marknadsföra platsen Luleå.
- Motivera studenter att göra praktik och examensarbeten i kommunens verksamheter i syfte att locka dem att söka arbete och stanna i Luleå efter studierna.

### Rekrytera

- Utveckla nya metoder för att effektivisera och förbättra rekryteringsprocessen.
- Utveckla metoder för att mobilisera kring bristyrken exempelvis genom att se över hur yrkesroller och uppdrag kan utvecklas. Om resurser frigörs på rätt sätt kan rekryteringsbehovet förändras.
- Bredda rekryteringsbasen för att nå ut till fler som kan och vill arbeta i Luleå kommun. Utrikesfödda är en resurs som kan tas tillvara bättre genom exempelvis validering av utbildning, praktik och språkstudier.

### Utveckla

- Fortsatt arbete för att utveckla medarbetarskap och ledarskap inom Luleå kommun för att stärka den interna stoltheten.
- Förbättra förutsättningarna för intern rörlighet och omställning så att fler kan och vågar byta arbetsplats eller arbetsuppgifter.
- Utveckla och uppmuntra medarbetare till att bli chef i framtiden.

### Behålla

- Arbeta systematiskt för att alla arbetsplatser har en god och säker arbetsmiljö.
- Bedriva ett proaktivt arbete för att sänka sjukfrånvaron.
- Kontinuerligt arbete med medarbetarutveckling för att få ökad trivsel, arbetsglädje och goda resultat i verksamheterna.
- Motivera medarbetare att arbeta längre innan de går i pension genom att skapa goda förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv.
- Lyfta fram goda exempel från kommunens verksamheter för att motivera och stärka den interna stoltheten, t ex medarbetarstipendium och ledarpris.

### Avsluta

- Hålla avslutsdialoger med alla medarbetare som lämnar sin anställning för att identifiera förbättrings- och utvecklingsmöjligheter som arbetsgivare.







## Statistik & fakta

---

Största arbetsgivaren i Luleå och näst störst i Norrbotten

---

6900 medarbetare

---

300 olika befattningar

---

56 % akademiker

---

Medelålder 47 år

---

98 % heltidstjänster varav 6 % väljer att arbeta deltid

---

21 % män

---

Medellön månadsanställda: kvinnor 30277 kr/ män 30926

---

Medianlön: kvinnor 28873kr/ män 28530kr

---

13000 datorer, 7000 mobiler och 4000 IP-anknytningar finns i våra verksamheter som verktyg

