



2022-03-28

Kompetensförsörjningsanalys

2022-2024





2022-04-13

Innehåll

Inledning.....	2
Syfte.....	2
Metod	2
Modeller.....	2
Sverige.....	3
Digitalisering.....	3
Välfärdsyrken	3
Norrbotten.....	4
Luleå.....	5
Arbetsgivaren Luleå kommun	5
Luleå kommun rekryteringsbehov	6
Personalrörlighet	6
Pension.....	7
Kompetensbehov snarare än bristyrken	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Närliggande dokument

- Luleå kommuns handlingsplan 2022–2024 för att möta kompetensförsörjningsutmaningen
- Personalstatistik 2021
- Yrkesgrupper utbildningsindelad





2022-04-13

Inledning

Kommunens tre huvuduppdrag är att leverera välfärdstjänster genom att bygga samhälle, ge service och göra vår stad attraktiv att leva och bo i. Luleå kommun har som arbetsgivare en stor utmaning inom området kompetensförsörjning. Kommunen behöver attrahera och rekrytera nya medarbetare och satsa på kompetensutveckling av nuvarande chefer och medarbetare. Inom ramen för kommunens strategiska mål att vara en bra 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, konkurrens om arbetskraft och pensionsavgångar ökar.

Med omfattande gröna investeringar i ny och befintlig industri vänds världens blickar mot norra Sverige vilket medför en stor samhällsomvandling. Detta påverkar vår organisation då en omfattande tillförsel av arbetskraft och nya medborgare kommer till Luleå som ska få god samhällsservice av våra välfärdsyrken.

Syfte

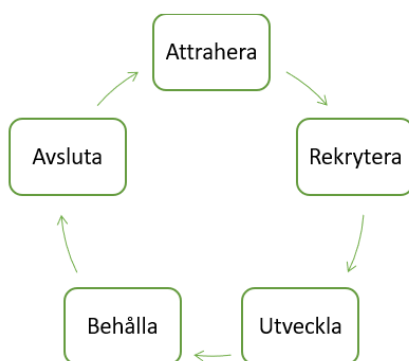
Syftet med analysen är att skapa en samlad bild av kompetensförsörjningen inom Luleå kommun och ta fram kommungemensamma aktiviteter för att lyckas med kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Metod

Samtliga förvaltningar har gjort analyser och bidragit med underlag till denna handlingsplan. Kommunstabens har det övergripande ansvaret för att samordna den kommungemensamma planen.

Modeller

ARUBA är en vedertagen modell som används för att fånga alla delar i kompetensförsörjningscykeln. Sveriges kommuner och Regioner har i sin nationella rekryteringsprognos för offentlig sektor tagit fram nio områden att arbeta med för att underlätta kompetensförsörjning. Dessa är utgångspunkt för Luleå kommuns långsiktiga kompetensförsörjningsarbete.



2022-04-13

Sverige

Det finns ett antal övergripande områden – globalisering, demografi, klimat, teknik och värderingar – där förändringar starkt påverkar såväl Sverige som övriga världen. De är ofta svåra att påverka lokalt och konsekvenserna av dem kan se olika ut i olika delar av Sverige. Men oavsett om förändringarna utgör möjligheter eller utmaningar, så är det viktigt att lokalt ha en strategi.

Digitalisering

Begrepp som digitalisering, bioteknik, artificiell intelligens, Big data och nanoteknik har vi alla hört talas om. När nya tekniker utvecklas och börjar samverka ökar tempot i omvandlingen och det sker just nu omvälvande förändringar i samhället. Såväl arbetsmarknad som välfärdstjänster kommer att påverkas på en rad olika sätt, liksom kraven på utbildningssektorns förmåga att utbilda rätt kompetenser för morgondagens arbetsmarknad. Ny teknik bidrar inte bara till ett ökat välstånd utan förändrar också vårt sätt att leva och hur vi uppfattar vår omvärld, vilket tydliggörs av den ökade användningen av digitala tjänster.

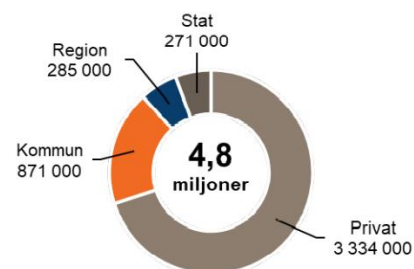


Välfärdsyrken

Individens syn på traditionellt förvärvsarbete förändras. Fler söker levnadsmöjligheter där lönearbete kombineras med andra intressen. Mycket talar för att hybridarbete, en kombination av distans- och kontorsarbete, blir ny norm för många yrkeskategorier. Samtidigt behöver personalgrupper öka inom yrken som kräver fysisk närhet och stöd, inte minst inom äldreomsorgen och skolan.

Kommuner och regioner har nästan 1,2 miljoner medarbetare. Det är de som får vård & omsorg, skola och samhället att fungera. De som arbetar i välfärden har Sveriges viktigaste jobb. I takt med att befolkningen, och särskilt andelen äldre, växer så ökar också efterfrågan på välfärdstjänster som skola, vård & omsorg, samtidigt som konkurrensen om arbetskraft kommer att vara hård de kommande åren. Alla kommuner och regioner behöver fortsätta att vara attraktiva arbetsgivare för att klara kompetensutmaningen.

Diagram 1 Antal anställda per sektor, 2020





2022-04-13

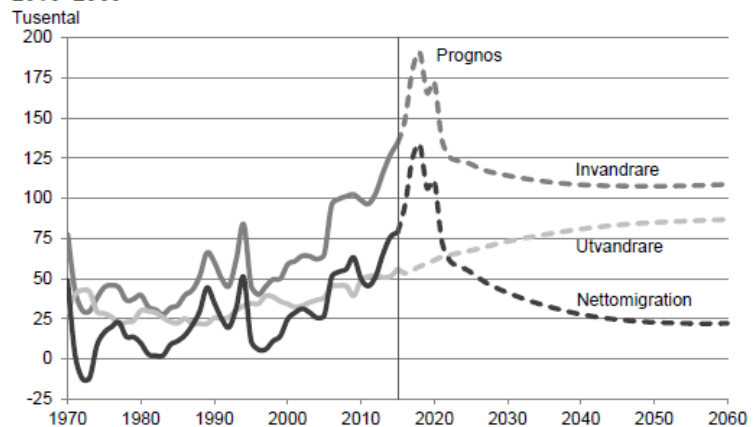
Bilden visualiserar en genomsnittlig kommun, antal medarbetare per verksamhetsområde. I gruppen övrigt ingår administration ex HR och ekonomi.



Migration

Migrationen till och från Sverige har varierat kraftigt över tid. Den kommer sannolikt variera även under prognosperioden 2016-2060. De långsiktiga antagandena bör uppfattas som en genomsnittlig framtida nivå. Kompetensförsörjningen i Sverige skulle gynnas av en ökad arbetskraftsinvandring.

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



Norrbotten

Arbetsmarknaden i norra Sverige är het. Investeringar på över 700 miljarder planeras med hög efterfrågan på arbetskraft som följd. Samtidigt har Norrbotten bland Sveriges lägsta arbetslöshet vilket innebär att det inte finns tillräcklig arbetskraft för att möta de kommande behoven. Norrbottens arbetsmarknad har ett stort behov av kompetenser inom alla yrkesområden. Länets aktörer inom näringsliv, offentlig sektor, arbetsmarknad, utbildning och integration behöver tillsammans ta ansvar för att marknadsföra behovet av arbetskraft, ta tillvara den tillgängliga arbetskraften och säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig framåt i tiden.

Bra länk för statistik

[Analysportal NORR - Fakta, statistik och analys förr Jämtland, Norrbotten, Västerbotten och Västernorrland](#)



2022-04-13

Luleå

Inom en radie av 8 mil från Luleå bor mer än 172 000 människor varav 14 000 pendlare. Luleåregionen har den största befolkningskoncentrationen norr om Uppsala och en gemensam arbets- och konsumentmarknad inom pendlingsavstånd. Luleå, som är residensstad i Norrbotten har en stadig befolkningstillväxt sedan slutet av 1980-talet. I kommunen bor idag ca 79 000 invånare.

- Antalet jobb i Luleå är cirka 44 000. Ungefär lika många som antalet invånare i åldern 20–64 år.
- Luleå tekniska universitet har över 15 500 studenter
- Luleå Science Park är norra Sveriges största teknikby med runt 100 kunskapsföretag. I Luleå finns bland annat Sveriges forskningsinstitut RISE som driver ICE Datacenter med industrinära forskning om datacenter, och metallforskningsinstitutet Swerim med industrinära forskning och utveckling kring metaller och deras väg från råmaterial till färdig produkt.
- Den totala arbetslösheten var 2021 i Luleå 5,8 procent och motsvarar 2 299 personer.
- Det finns en stor efterfrågan av arbetskraft över hela arbetsmarknaden, bland annat yrken som lärare, ingenjörer, mekaniker och branscher inom transport, IT och industri. Dessutom finns flera statliga myndigheter, regionen och kommunen som har stora rekryteringsbehov framöver.

Arbetsgivaren Luleå kommun



Största arbetsgivaren i Luleå och näst störst i Norrbotten

Antal medarbetare ca 7000

Befattningar ca 300

Medelsysselsättningsgrad 99,3 % (99,1 % 2020) varav 6 % väljer att arbeta deltid

Medelålder 46,5 år (47,7 år 2020)

Antal män 23 % (22,6 % 2020)

Yrken för akademiker 52%

Medellön 32091kr, medianlön 30301kr (månadsanställda)

Förmånsportal och friskvårdsersättning 2200kr/år

13 000st datorer, 4500st iPads, 5 000st mobiler, 350st servrar, 650st switchar

5800st Microsoft 365 användare, >650 IT-stöd, applikationer, 220st fiberförbindelse

2022-04-13

Luleå 2040

Luleå växer och ska ha plats för minst 100 000 invånare år 2040. Det är full fart på både bostadsbyggandet och arbetet med att ta fram nya detaljplaner för att möjliggöra för fler bostäder.

Bra länk för nyheter inför 2040

[Vårt Luleå - Vårt Luleå \(vartlulea.se\)](http://VårtLuleå-VårtLuleå(vartlulea.se))

Nya möjligheter & utmaningar

Det senaste året har världens ögon upptäckt Norra Sverige då grön industri satsar och etablerar sig här. Det innebär het arbetsmarknad och konkurrens om arbetskraft. Luleå kommun agerar proaktivt och samarbetar med andra arbetsgivare för att locka fler att arbeta och bo i Luleå.



Ett långsiktigt pågående arbete

Luleå kommun arbetar aktivt och långsiktigt med insatser för att lyckas med kompetensförsörjning. Vår förmåga att attrahera nya medarbetare har stor betydelse för en lyckad kompetensförsörjning. För att vara en modern organisation behöver vi ständigt se över och utveckla våra arbetsmetoder och vidareutveckla en bra arbetsmiljö

Luleå kommuns rekryteringsbehov

Luleå kommuns rekryteringsbehov beror på konkurrens på arbetsmarknaden, pensionsavgångar, intern rörlighet och organisationsförändringar. Konkurrensen förväntas öka eftersom andra arbetsgivare också har ett ökat behov av kvalificerad arbetskraft med yrkeserfarenhet och specialistkunskaper. Vi rekryterar kompetensbaserat och fördomsfritt vilket främjar likabehandling och innebär att vi fokuserar på personliga egenskaper, erfarenheter och kunskaper.

Personalrörlighet

Luleå kommun har, precis som andra arbetsgivare, ökande personalrörlighet vilket innebär behov av ständig utveckling av rutiner, arbetsätt och introduktion så att medarbetare snabbt kommer in i arbetet på ett bra sätt.

Läs mer i *Personalstatistik Luleå kommun 2021*.

Rekryteringsannonser	2019	2020	2021
Tidsbegränsade anställningar	228	371	394
Tillsvidareanställningar	547	421	600
Totalt	775	792	994
Ansökningar (exkl extern aktör)	10892	14529	16615



2022-04-13

Trenden för kommunens rekryteringar är att vi ser fler sökande till våra arbeten varav många från andra delar av Sverige. Många är intresserade av våra välfärdsyrken, men utmaningar kvarstår att fylla behoven med rätt kompetensprofil. Volymen av rekryteringar väntas öka i och med betydligt större rörlighet på arbetsmarknaden, varpå behovet av att effektivisera rekryteringsprocessen är central.

Pension

Luleå kommun har många medarbetare som finns i åldersspannet för att välja pension. I och med förändringarna med de nya pensionsreglerna och ett aktivt arbetsmiljöarbete ökar möjligheten att arbeta längre i kommunen. Det möjliggör att vi kan behålla kompetenta och erfarna medarbetare längre.

De senaste femton åren har den genomsnittliga pensionsåldern höjts succesivt och det är en trend som kommer att fortsätta. Möjlighet att välja att avsluta sin anställning och gå i pension har varit fram till och med 2019 mellan åldersspannet 61-67 år och från 2020 ändras åldersspannet till 62-68 år. Medelålder för pension var 64 år 2021 (66 år 2020). Antal medarbetare som gick i pension 2021 var 127 personer (138 personer 2020)

Äldre och erfaren arbetskraft är en viktig grupp att värna om. Antalet medarbetare som valt att gå i pension och sedan återgår i arbete är:

Åter i arbete efter uttagen pension	Antal personer
2021 (tom 30/11)	74
2020	65
2019	94
2018	107
2017	115

Prognos pensionsavgångar	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Arbetsmarknadsförvaltning	6	6	3	6	3	6
Barn- och Utbildningsförvaltning	40	65	70	83	57	75
Kommunstabens	2	8	5	8	5	8
Kultur- och Fritidsförvaltning	1	5	6	1	4	9
Räddningstjänst	2	1	1	2	2	0
Socialförvaltning	36	49	53	71	61	81
Stadsbyggnadsförvaltning	8	19	11	26	16	16
Totalt	95	153	149	197	148	195

Kompetensbehov snarare än bristyrken

I och med de kompetensförsörjningsutmaningar Luleå kommun står inför så har begreppet bristyrken mer och mer ersatts med att dialogen handlar om kontinuerliga kompetensbehov. Luleå kommun har behov av alla kompetenser framöver, även om det periodvis finns extra stora behov av vissa kompetenser som särskilt behöver fokuseras på, exempelvis sommarjobb.



2022-04-13

Framgångsfaktorer för kompetensförsörjning i Luleå kommun

Utifrån de analyser som genomförts inom kommunens verksamheter har framgångsfaktorer definierats.

- Kompetensattraktion – att samarbeta med andra arbetsgivare i Luleå och norra Sverige för att attrahera kompetens till regionen
- Att, med stöd av det gemensamma arbetsgivarvarumärket, sprida en positiv bild av våra verksamheter och skapa extern nyfikenhet
- Att medarbetare känner stolthet över sitt uppdrag och sin arbetsplats
- Att medarbetare har bra förmåner och goda möjligheter till kompetensutveckling
- Att ha en sammanhållen, professionell och effektiv rekryteringsprocess
- Att vara en intressant och aktiv arbetsgivare som är kreativ, framåtskridande och bedriver en verksamhet som är på framkant
- Att kunna erbjuda studenter en bra verksamhetsförlagd utbildning
- Att ge ett samlat erbjudande om att arbeta, leva och bo i Luleå.