



Kompetensförsörjningsprognos

Norrköpings kommun 2018-2025

KS 2017/1077 027

(Enligt riktlinje för kompetensförsörjning KS-2015/0828 027)

Innehåll

Kompetensförsörjningsprognos 2018-2025.....	5
Kommunen i helhet.....	6
Beräknat rekryteringsbehov för samtliga yrkeskategorier åren 2018-2025	7
Medarbetare efter ålder år 2017.....	8
Hur många medarbetare uppnår 65 år varje år?.....	8
Chefer.....	8
Beräknat rekryteringsbehov av chefer åren 2018-2025	9
Chefer efter ålder år 2017	9
Hur många chefer uppnår 65 år varje år?	9
Socionomer med myndighetsutövning	10
Beräknat rekryteringsbehov av socionomer med myndighetsutövning åren 2018 – 2025.....	10
Hur många socionomer med myndighetsutövning uppnår 65 år varje år?.....	11
Nationell prognos socionomer	11
Kompetensförsörjningsprognos för utbildningskontoret	11
Verksamhetsförändringar och utmaningar.....	11
Hur möter utbildningskontoret upp de identifierade utmaningarna?...	12
Attrahera behörig kompetens.....	12
Attrahera annan kompetens	12
Kompetensutveckling	13
Förskollärare i förskolan.....	14
Beräknat rekryteringsbehov av förskollärare i förskolan åren 2018 – 2025	14
Förskollärare i förskolan efter ålder år 2016	14
Hur många förskollärare i förskolan uppnår 65 år varje år?.....	15
Nationell statistik förskollärare.....	15
Barnskötare i förskolan.....	15
Beräknat rekryteringsbehov av barnskötare i förskolan åren 2018 – 2025	15
Barnskötare i förskolan efter ålder år 2016	16
Hur många barnskötare i förskolan uppnår 65 år varje år?.....	16
Lärare och förskollärare i grundskolan.....	16
Beräknat rekryteringsbehov av lärare och förskollärare i grundskolan åren 2018 – 2025.....	16

Lärare och förskollärare i grundskolan efter ålder år 2017	17
Hur många lärare och förskollärare i grundskolan uppnår 65 år varje år?.....	17
Nationell prognos grundskollärare.....	17
Lärare i gymnasieskolan	18
Beräknat rekryteringsbehov av lärare i gymnasieskolan åren 2018 - 2025	18
Lärare på gymnasiet efter ålder år 2017	18
Hur många lärare i gymnasieskolan uppnår 65 år varje år?	19
Nationell prognos gymnasielärare	19
Kompetensförsörjningsprognos för vård- och omsorgskontoret	19
Verksamhetsförändringar och utmaningar.....	19
Hur möter vård och omsorgskontoret de identifierade utmaningarna? 20	
Undersköterska inom särskilt- och ordinärt boende	20
Beräknat rekryteringsbehov av undersköterskor inom särskilt- och ordinärt boende åren 2018 – 2025	21
Undersköterska inom särskilt- och ordinärt boende efter ålder år 2017	21
Hur många undersköterskor inom särskilt- och ordinärt boende uppnår 65 år varje år?	22
Nationell prognos vård- och omsorgsutbildning	22
Stödassistent och stödpedagog.....	22
Beräknat rekryteringsbehov av stödassistent och stödpedagog åren 2018 - 2025	22
Stödassistent efter ålder år 2017	23
Hur många stödassistenter uppnår 65 år varje år?	23
Sjuksköterska	23
Beräknat rekryteringsbehov av sjuksköterskor åren 2018 - 2025.....	24
Sjuksköterska efter ålder år 2017.....	24
Hur många sjuksköterskor uppnår 65 år varje år?	24
Nationell prognos sjuksköterska	25
Handläggare LSS och biståndshandläggare.....	25
Kompetensförsörjningsprognos för kultur- och fritidskontoret.....	25
Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder	25
Kompetensförsörjningsprognos för socialkontoret.....	26
Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder	26
Socialsekreterare	27

Behandlingsassistent	28
Beräknat rekryteringsbehov av behandlingsassistenter åren 2018 - 2025	28
Behandlingsassistent efter ålder år 2017	28
Hur många behandlingsassistenter uppnår 65 år varje år?	29
Socialpedagog	29
Beräknat rekryteringsbehov av socialpedagoger åren 2018 - 2025	29
Socialpedagog efter ålder år 2017	29
Hur många socialpedagoger uppnår 65 år varje år?	30
Kompetensförsörjningsprognos för arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret	30
Verksamhetsförändringar och utmaningar.....	30
Mottagandet av nyanlända	31
Arbetsmarknadspolitikens inriktning och arbetslöshetsutvecklingen..	31
Hur möter arbetsmarknads och vuxenutbildningskontoret de identifierade utmaningarna?	31
Lärare inom vuxenutbildningen.....	32
Beräknat rekryteringsbehov av lärare inom vuxenutbildningen åren 2018 - 2025	32
Lärare inom vuxenutbildningen efter ålder år 2017	33
Hur många lärare inom vuxenutbildningen uppnår 65 år varje år?	33
Socialsekreterare	33
Kompetensförsörjningsprognos för tekniska kontoret, bygg- och miljökontoret samt stadsbyggnadskontoret	33
Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder för tekniska kontoret	34
Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder för bygg- och miljökontoret.....	35
Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder för stadsbyggnadskontoret.....	36
Kompetensförsörjning kommunstyrelsens kontor	37
Information om statistiken	38

Kompetensförsörjningsprognos 2018-2025

Prognosen belyser ett urval av kommunens stora yrkeskategorier samt några av de yrkeskategorier som kontoren identifierar som sina främsta riskkategorier. I prognosen beskrivs de utmaningar som verksamheterna identifierar när det gäller rekrytering och kompetensutveckling av medarbetare under de närmaste åtta åren. Kontoren beskriver även några exempel på hur man möter dessa utmaningar.

Prognostiserat rekryteringsbehov för respektive yrkeskategori visas i ett diagram som är uppdelat på orsak till rekryteringsbehov. Respektive yrkesgrupps åldersstruktur, samt hur många medarbetare som förväntas uppnå 65 års ålder de närmaste åtta åren visas också med diagram. För att belysa hur tillgång på medarbetare med specifik utbildning ser ut på riksnivå anges Statistiska Centralbyråns (SCB) prognoser, där de finns att tillgå och är relevanta. SCBs prognoser visar balans mellan tillgång och efterfrågan för specifika utbildningar - som den kan förväntas bli om utvecklingen fortsätter i nuvarande banor.

Det prognostiserade rekryteringsbehovet anger det antal rekryteringstillfällen som beräknas under prognosperioden - under förutsättning att utvecklingen fortsätter i nuvarande banor och enligt uppskattad volymförändring. Antalet rekryteringstillfällen har valts som mått eftersom det belyser det rekryteringsarbete som krävs under prognosperioden. Siffrorna baseras på de närmaste föregående två årens rekryteringsvolym, på pensionsavgångar samt på prognostiserad volymförändring.

I slutet av dokumentet finns mer information om nationella prognoser och de uträkningar som använts i kommunens prognos.

Kommunen i helhet

Kommunens kompetensförsörjningsbehov fortsätter att vara stora de kommande åren. I takt med att Norrköping växer efterfrågas de kommunala välfärdstjänsterna i allt högre utsträckning och flera av de kommunala verksamheterna växer. Detta innebär att fler medarbetare behövs till den gemensamma välfärden och att kommunen därför behöver arbeta intensivt för att klara kompetensförsörjningen. Förmågan att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare är avgörande framgångsfaktorer för att klara den kommunala servicen.

Det finns risk att Norrköpings kommun inte kommer kunna rekrytera vissa yrkesgrupper i den utsträckning som behövs. Kommunen har idag svårt att rekrytera till exempel lärare med vissa ämneskombinationer, förskollärare, sjuksköterskor, socialsekreterare och vissa specialisttjänster. Dessa yrken är bristyrken i hela landet och de nationella prognoserna visar att bristen på arbetskraft inom dessa yrken kommer att kvarstå en längre tid. Utifrån att olika undersökningar visar att det bland unga endast finns ett måttligt intresse av att bli chef kan även chefsyrket bli en framtida utmaning när det gäller kompetensförsörjning. För yrkesgruppen undersköterska väntar ett stort rekryteringsbehov eftersom det framåt kommer att bli allt fler äldre som nyttjar tjänster inom vård- och omsorg, samtidigt som pensionsavgångarna i yrkesgruppen kommer att bli stor. Dessutom ökar konkurrensen om undersköterskor eftersom regionerna också har ökade rekryteringsbehov.

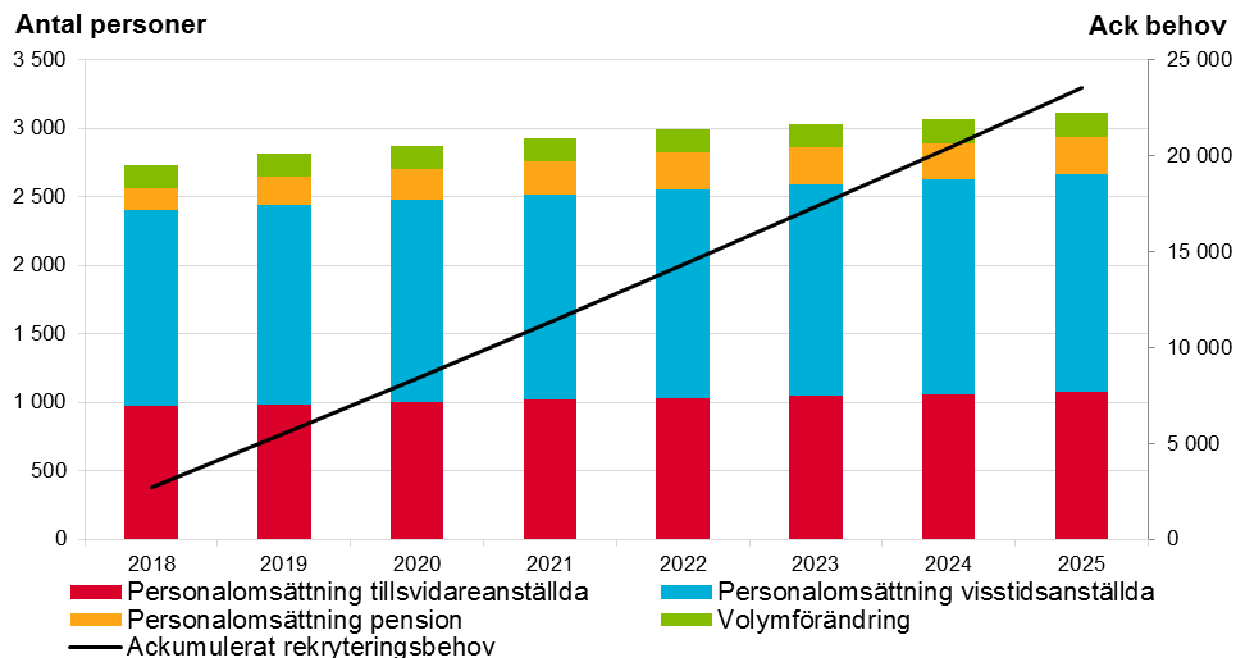
För att klara personalförsörjningen är det viktigt att hitta sätt att bredda de traditionella rekryteringsvägarna. Kommunen måste även bli bättre och snabbare på att ta tillvara nyanländas kompetens och resurser. Det behövs fler flexibla vägar in till de kommunala jobben, framför allt till bristyrkena. Unga behöver ges möjlighet till inblick i de kommunala jobben för att väcka intresse och avliva felaktiga myter. Att erbjuda praktikplatser och anställa studentmedarbetare till lämpliga och intressanta arbetsuppgifter, samt att rikta marknadsföringsinsatser till aktuella målgrupper, kan utvecklas vidare.

I flera bristyrken finns det arbetsuppgifter som kan utföras av personer med en annan kompetensbakgrund än den personal som har utbildning för yrket. Genom att fördela dessa arbetsuppgifter på andra yrken blir det möjligt att disponera den tillgängliga arbetskraftens resurser där den behövs bäst. Genom så kallad arbetsdelning kan specialister använda sin specialistkompetens, samtidigt som nya yrkesgrupper och fler arbetstillfällen skapas.

Kommunen kan i framtiden tvingas att ta ett större ansvar i att kompetensutveckla och vidareutbilda medarbetare, både redan befintlig och ny arbetskraft. Medarbetare uppfattar karriär och vilken utveckling man önskar på olika sätt. I det finns både en utmaning och en potential att erbjuda mer individualiserade karriärmöjligheter och därmed öka

attraktionskraften och känslan av att kunna utvecklas och växa i sin anställning i Norrköpings kommun.

Beräknat rekryteringsbehov för samtliga yrkeskategorier åren 2018-2025

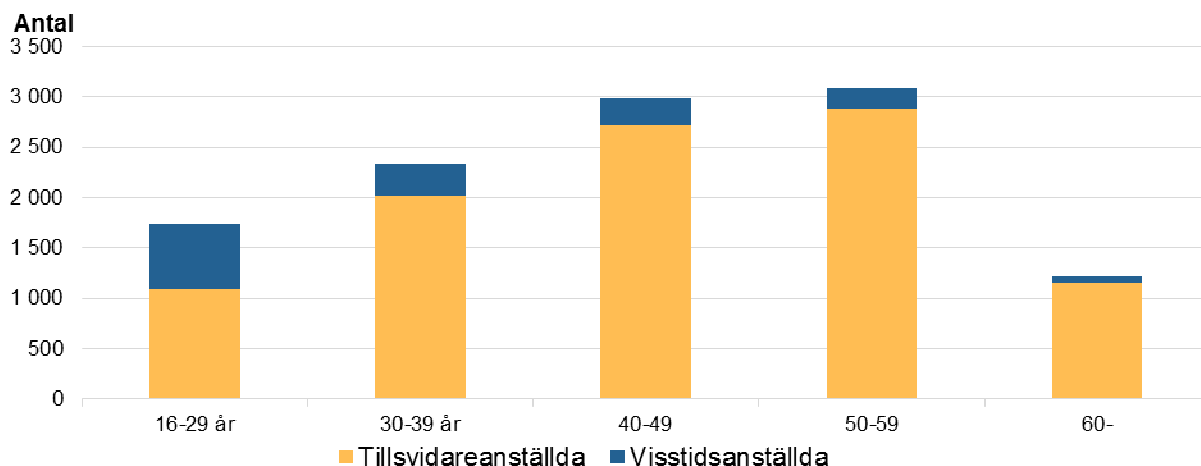


Det ackumulerade rekryteringsbehovet visar att kommunen totalt behöver genomföra ungefär 23 500 rekryteringstillfällen under de kommande åtta åren. Denna siffra avser rekryteringstillfällen till både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar. Antalet rekryteringstillfällen till enbart tillsvidareanställningar beräknas under perioden bli ungefär 11 300.

År 2025 kommer kommunen att ha ungefär 12 200¹ medarbetare anställda, vilket är en volymökning med ungefär 1 500 personer. Av dessa är knappt 11 000 tillsvidareanställda. En stor del av kommunens visstidsanställningar beror på att medarbetare som saknar utbildning anställs på tidsbegränsad anställning i yrken med legitimationskrav när utbildade medarbetare inte går att rekrytera.

¹ Tillsvidareanställda och visstidsanställda med anställningstid över 3 månader

Medarbetare efter ålder år 2017



Störst antal medarbetare återfinns i ålderskategorierna 40-49 år och 50-59 år. Den största andelen visstidsanställda medarbetare finns i ålderskategorin 16-29 år.

Hur många medarbetare uppnår 65 år varje år?

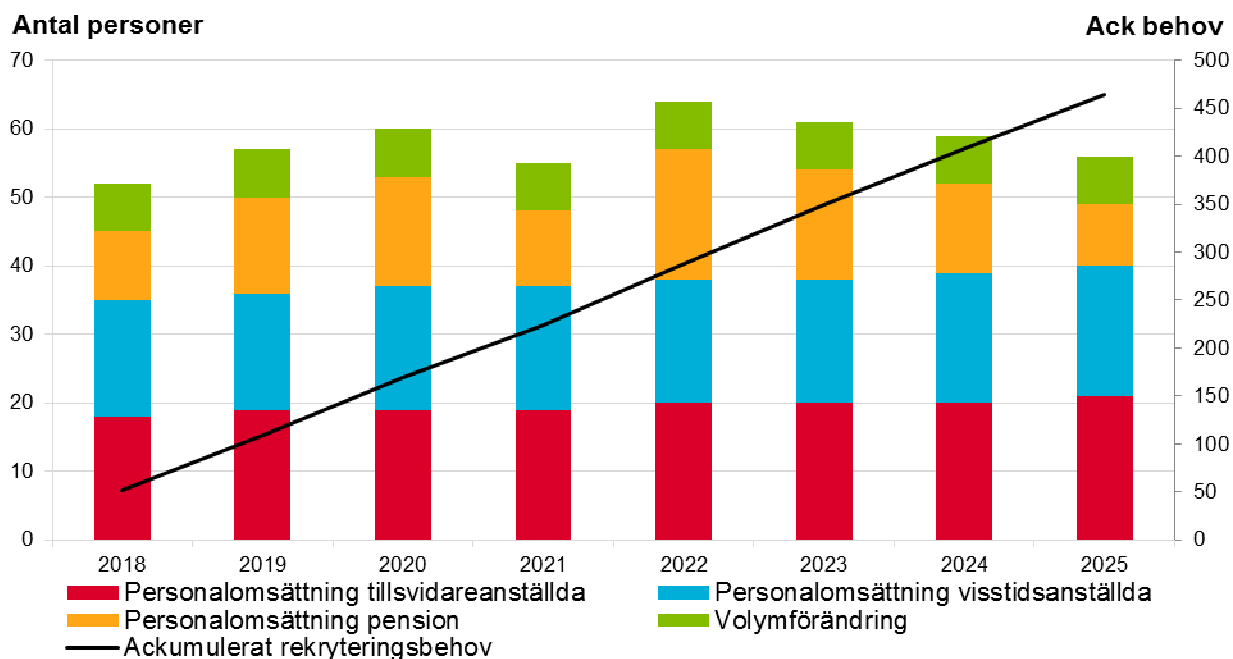
År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	128	166	210	227	250	273	272	262	270

Chefer

För flera chefstjänster i kommunen finns idag betydande svårigheter att rekrytera. Det gäller framför allt inom vård- och omsorg, förskola och skola, men även inom socialkontoret och stadsbyggnadskontoret ser man svårigheter att rekrytera chefer. Kommunens verksamheter växer och en utökning av verksamheten betyder ett ökat behov av enhetschefer. Samtidigt förväntas pensionsavgångarna bli stora under prognosperioden.

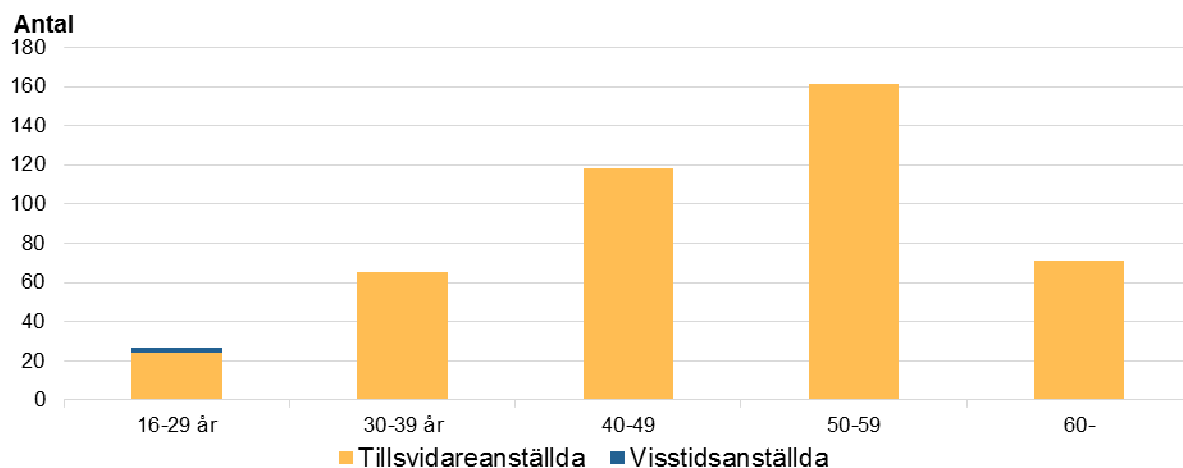
Det är en utmaning att göra ledarrollen attraktiv att söka sig till eftersom chefsrollen inte är ett lika självklart karriärmål för dagens unga som det tidigare varit. I chefsrekryteringar är det inte ovanligt att kommunen konkurrerar med andra arbetsgivare om samma kandidater och då spelar lönenivå och andra förutsättningar en avgörande roll för att kunna rekrytera. Kommunen behöver generellt sett förbättra förutsättningarna för ett hållbart ledarskap. Många chefer har idag stora enheter med många medarbetare, vilket på sikt påverkar möjligheten att vara en attraktiv arbetsgivare. När chefstjänster står tomma innebär det en högre belastning på kollegor som får utökade uppdrag. Det påverkar i sin tur medarbetarnas möjligheter att göra ett bra jobb.

Beräknat rekryteringsbehov av chefer åren 2018-2025



Det prognostiserade rekryteringsbehovet visar att ungefär 460 rekryteringstillfällen beräknas genomföras under den kommande åttaårsperioden. Av dessa rekryteringstillfällen görs cirka 320 till tillsvidareanställningar. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 60 anställningar.

Chefer efter ålder år 2017



Åldersintervallet 50-59 år är den största gruppen.

Hur många chefer uppnår 65 år varje år?

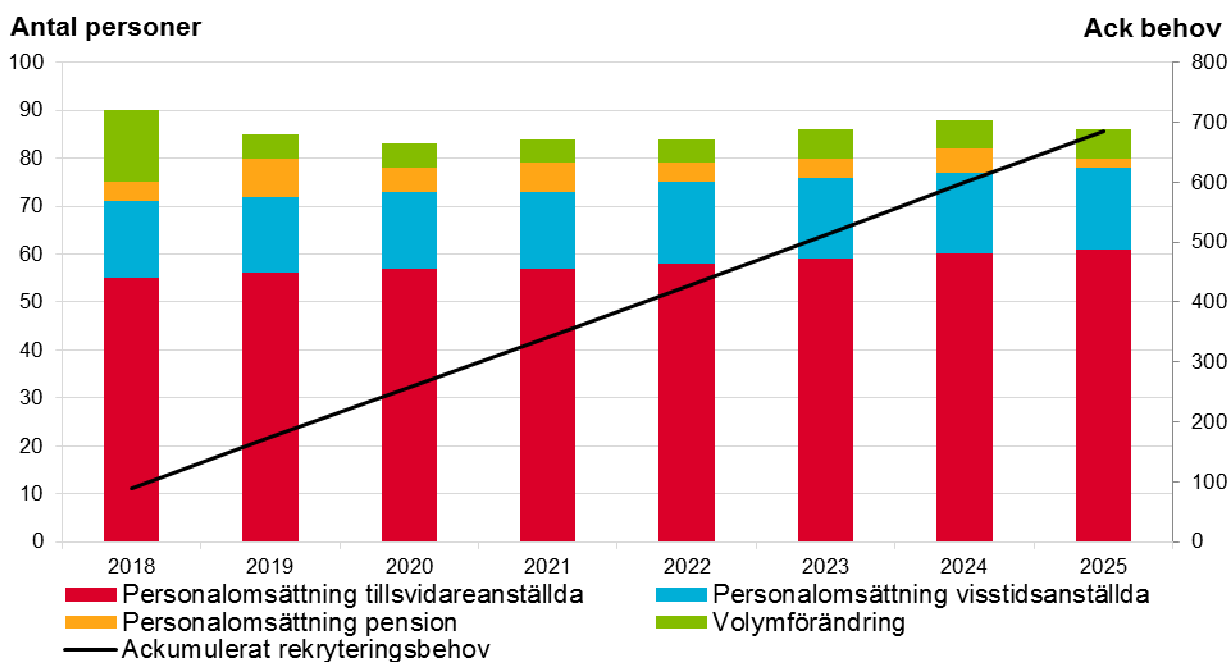
År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	6	10	14	16	11	19	16	13	9

Socionomer med myndighetsutövning²

Inom socialkontoret, arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret samt vård- och omsorgskontoret finns idag svårigheter att rekrytera socionomer till myndighetsutövning. Det är en utmaning som hela landet står inför. Ökad konkurrens om utbildade socionomer bidrar till rekryteringsutmaningen.

De tre kontoren rekryterar socionomer med myndighetsutövning till sin egen verksamhet, men man samarbetar när det gäller insatser kring förberedande rekrytering och introduktion. I en tid av hård konkurrens om socionomer behövs en helhetsbild i kommunen så att de arbetsuppgifter där lagen kräver en socionomutbildning utförs av socionomutbildade medarbetare. I takt med att verksamheten växer så växer även myndighetsutövningen och rekryteringsbehovet kommer att vara stort de kommande åren.

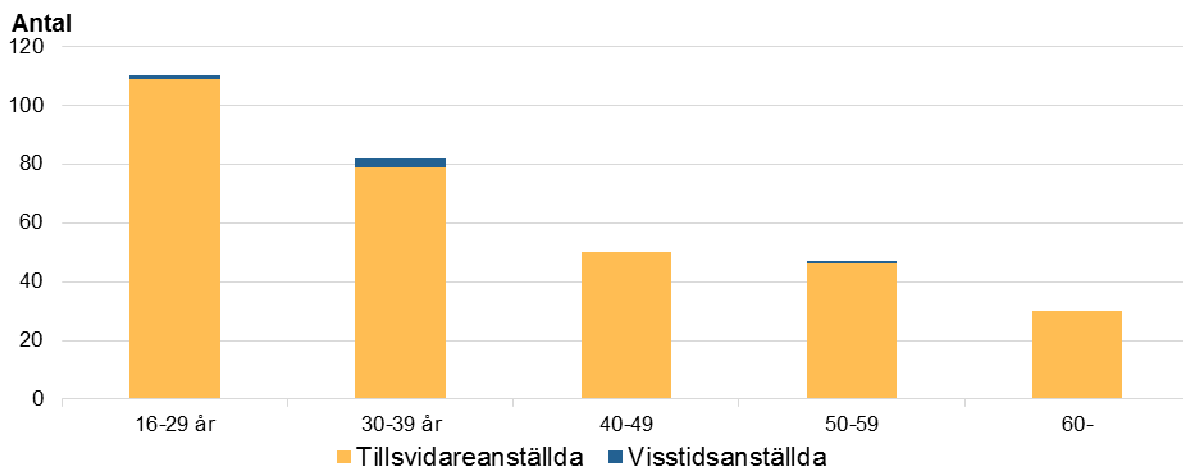
Beräknat rekryteringsbehov av socionomer med myndighetsutövning åren 2018 – 2025



Det ackumulerade rekryteringsbehovet för de åtta åren visar att kommunen totalt behöver genomföra ungefär 690 rekryteringstillfällen av socionomer till myndighetsutövning fram till och med år 2025. Av dessa är cirka 540 till tillsvidareanställningar. Volymökningen under perioden beräknas totalt bli ungefär 50 anställningar.

² Socialsekreterare, handläggare LSS och biståndshandläggare

Socionomer med myndighetsutövning efter ålder år 2017



Ålderskategorin 16-29 år är den markant största kategorin. Tillsammans med ålderskategorin 30-39 år utgör de 60 procent av kommunens samtliga socionomer med myndighetsutövning.

Hur många socionomer med myndighetsutövning uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	1	4	8	5	6	4	4	5	2

Nationell prognos socionomer

En stor andel av landets arbetsgivare upplever en brist på utbildade socionomer, samtidigt som man bedömer sig ha ett ökat behov av att anställa fler socionomer de kommande åren.

Kompetensförsörjningsprognos för utbildningskontoret

Verksamhetsförändringar och utmaningar

Barn- och elevantalet ökar mer än tidigare. Det skapar brist på lokaler och personal i alla skolformer. Minskade barngrupper i förskolan är både ett mål i Norrköpings kommun och en nationell inriktning, vilket ytterligare ökar behovet av fler pedagoger och lokaler. Samtidigt råder nationell brist på personal med rätt behörighet till både skolor och förskolor.

En inventering i verksamheten visar ett tufft rekryteringsläge när det gäller behöriga lärare, förskollärare och fritidspedagoger. Bristen gäller lärare med flera olika ämneskompetenser, men särskild brist råder på SVA-lärare, speciallärare och specialpedagoger, samt vissa lärare inom estetiska ämnen.

Det har också funnits svårigheter att tillsätta vakanta rektors- och förskolechefstjänster.

Svårigheten att tillsätta vakanta tjänster med behörig personal är större i förskolan och grundskolan, medan gymnasiet inte omfattas av problemet i fullt samma utsträckning.

Hur möter utbildningskontoret upp de identifierade utmaningarna?

Attrahera behörig kompetens

Sedan våren 2015 finns inom utbildningskontoret en arbetsgrupp som arbetar med strategi för rekrytering och marknadsföring av arbetsgivaren. Chefer från gymnasieskolan, grundskolan och förskolan finns representerade tillsammans med utbildningskontorets HR-strateg. Gruppen arbetar med att främja rekryteringsmöjligheterna både på kort och lång sikt. Genom gruppen har ett nära samarbete med Linköpings universitets Lärarsektion utvecklats. Samarbetet innebär att det nu finns en fast planering för gemensamma aktiviteter i form av gästföreläsning och ”mat och prat träffar” med olika teman. Aktiviteterna genomförs både på Campus Norrköping och Campus Valla i Linköping.

Mellan förskolan och de som läser till förskollärare finns en överenskommelse om samarbete vid studenternas uppsatsskrivande. Utbildningskontoret erbjuder studenterna att utreda olika frågor ute i verksamheten genom sina C-uppsatser. Utbildningskontoret har också aktiv del på arbetsmarknadsdagar för lärarstudenter både i Norrköping och i Linköping. Norrköping kommer att ha åtta övningsskolor under ett fyraårigt projekt. Studenter som läser lärarprogrammet är knutna till en övningsskola under de tre första åren av sin utbildning, det sista årets praktik sker på en annan skola.

Utbildningskontoret har inlett ett arbete med Karriärtjänster och Karriärtrappa för lärare, förskollärare och chefer. Flera olika möjliga karriärvägar ska lyftas fram. Syftet är att tydliggöra utvecklingsmöjligheter inom utbildningskontoret.

I samarbete med HR och kommunikation har utbildningskontoret sedan våren 2015 gjort annonskampanjer genom olika kanaler vid rekryteringar inom vissa av våra bristyrkesgrupper.

Attrahera annan kompetens

För att trygga kompetensförsörjningen och avlasta lärare och förskollärare behöver verksamheten rekrytera andra yrkeskategorier och medarbetare med annan kompetens än legitimerad lärare och förskollärare.

Utbildningskontoret samarbetar med Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsenheten kring praktik, traineeplatser och anställningar med stöd.

2015-2017 har ett samarbetsprojekt kring praktikplatser för nyanlända pedagoger pågått mellan Arbetsförmedlingen och utbildningskontoret. Praktikperioden har inneburit ett tillfälle för praktikanten att förbättra sina kunskaper i det svenska språket och gett en inblick i svensk skola och/eller förskola. Det gör det lättare för praktikanten att ta ställning till att eventuellt genomföra vidareutbildning/validering för att erhålla en svensk lärarlegitimation. Skolor och förskolor får en möjlighet att etablera kontakt med personer som kan bli anställningsbara i verksamheten. Anställning som lärare kan bli aktuellt när personen erhållit svensk lärarlegitimation.

Utbildningskontoret har under hösten 2016 varit delaktiga i ett kommunövergripande arbetsdelningsprojekt. Genom projektet anställdes 21 personer i en nyskapad yrkeskategori med titeln servicevärd till olika skolor inom verksamheten. Servicevärdarna anställdes i februari 2017 med syfte att avlasta lärare för att ge dem mer tid att fokusera på sina huvuduppdrag. Ett annat syfte var att ge personer som står utanför arbetsmarknaden möjlighet till anställning och därmed sänka kommunens arbetslöshet. Utgångspunkten är att anställning som servicevärd ska kunna leda till tillsvidareanställning efter projektets slut.

Utbildningskontoret samarbetar just nu med arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret i ett arbetsmarknadsprojekt där så kallade extratjänster tillsätts. Dessa medarbetare får arbetsuppgifter som ska avlasta ordinarie personal. Extratjänsterna varar under ett års tid och de kommer att tillsättas i verksamheten under hösten 2017.

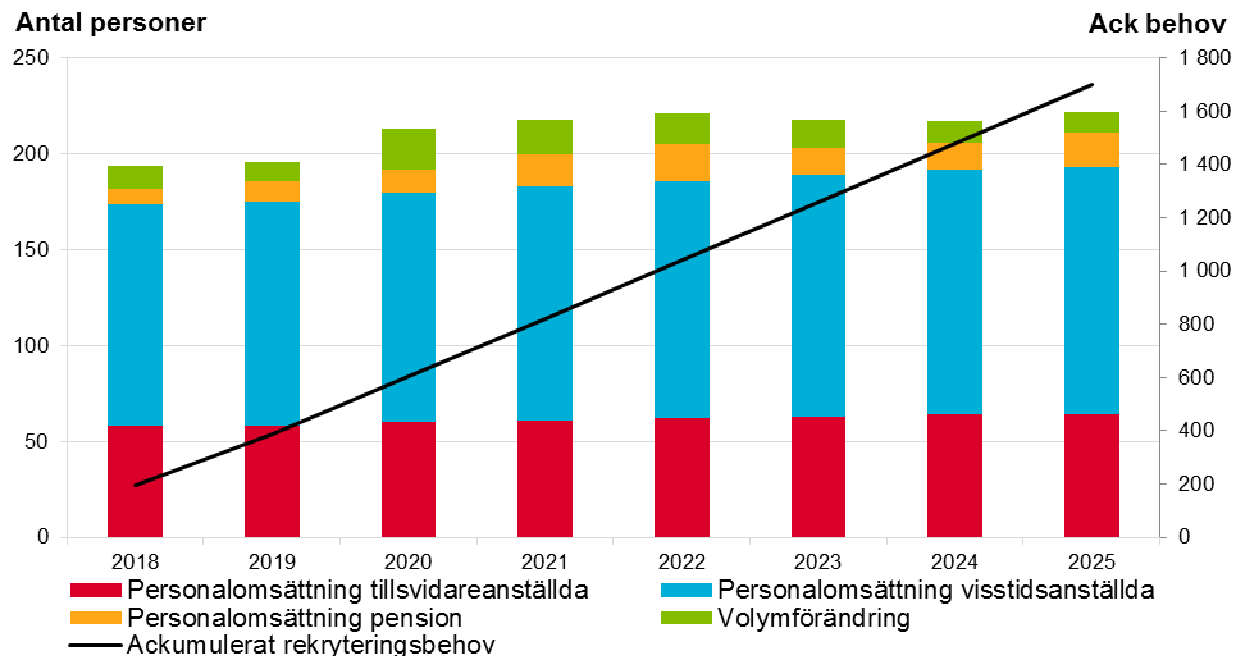
Kompetensutveckling

Utbildningskontoret beviljar varje termin ett antal medarbetare att studera på läraryftet och samtidigt behålla 80 % av sin lön. Till höstterminen 2017 har 21 anställda beviljats att studera på detta sätt. Ytterligare ett antal medarbetare vidareutbildar sig på egen bekostnad och utbildningskontoret ersätter då enheten med 6 000 kronor per deltagare och år.

En särskild kompetensutvecklingsinsats görs för 41 barnskötare som studerar till förskollärare under perioden 2015-2019. De läser med 80 % bibehållen lön. Detta bekostas delvis med medel från kompetensutvecklingsfonden.

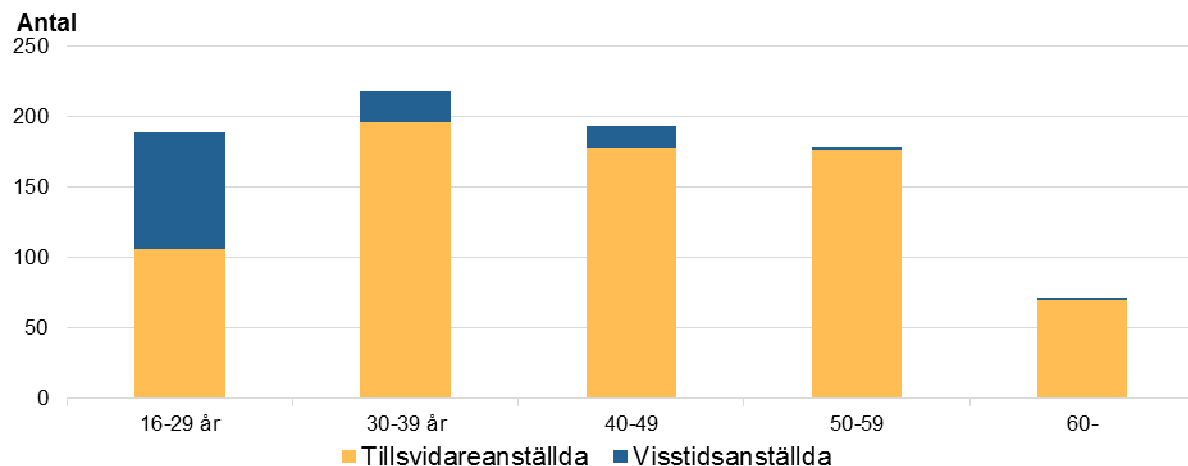
Förskollärare i förskolan

Beräknat rekryteringsbehov av förskollärare i förskolan åren 2018 – 2025



Volymökningen förväntas bli något större under åren 2020-2021 jämfört med övriga år i prognosperioden. Det ackumulerade rekryteringsbehovet för de åtta åren visar att utbildningskontoret totalt behöver genomföra ungefär 1700 rekryteringstillfällen av förskollärare fram till och med år 2025. Av dessa är ungefär 700 till tillsvidareanställningar. Den stora andelen visstidsanställningar beror på att endast utbildade förskollärare kan anställas på tillsvidareanställning. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 140 anställningar.

Förskollärare i förskolan efter ålder år 2016



Flest visstidsanställda medarbetare finns i ålderskategorin 16-29 år.

Hur många förskollärare i förskolan uppnår 65 år varje år?

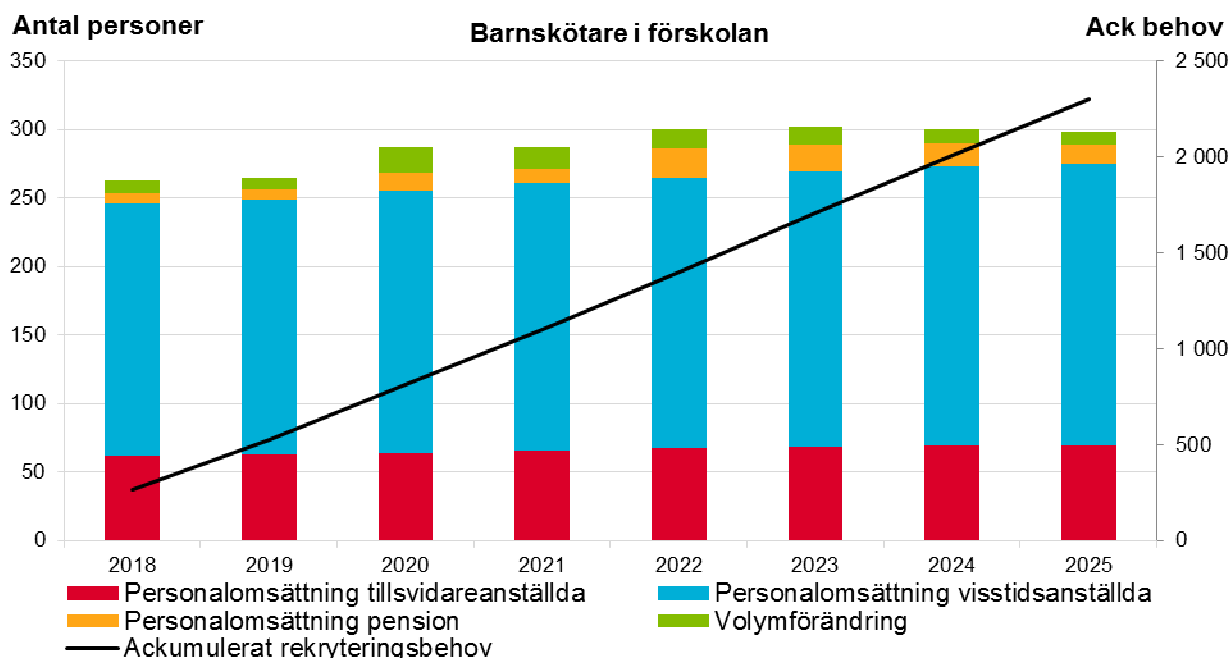
År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	9	8	11	12	17	19	14	14	18

Nationell statistik förskollärare

Det är idag stor brist på utbildade förskollärare och SCBs prognos fram till 2035 visar att bristen förväntas kvarstå. Detta beror dels på stora pensionsavgångar och dels på ökning av efterfrågan, eftersom andelen förskollärare och antalet barn antas öka.

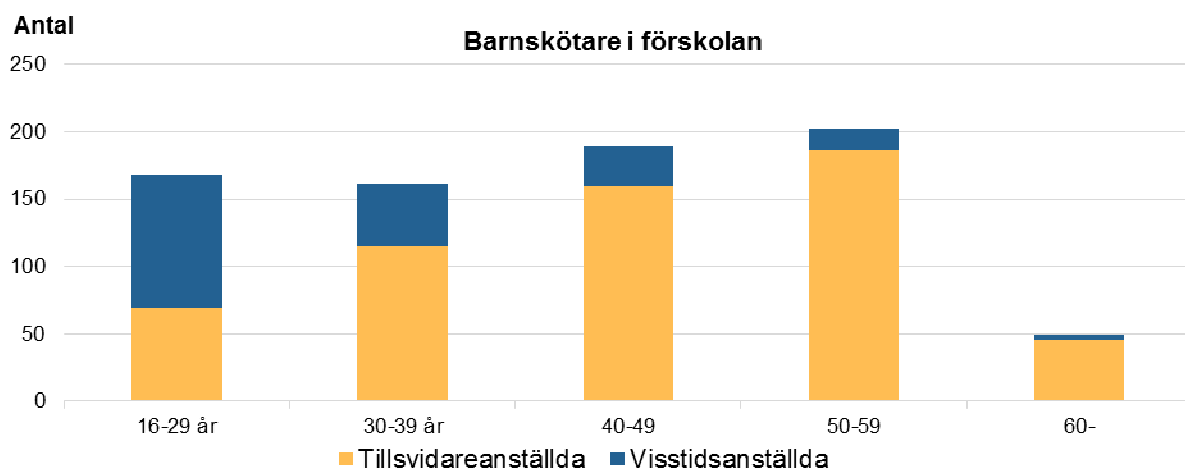
Barnskötare i förskolan

Beräknat rekryteringsbehov av barnskötare i förskolan åren 2018 – 2025



Totalt behöver 2 300 rekryteringstillfällen av barnskötare genomföras under prognosperioden. Av dessa är endast 700 till tillsvidareanställning. En stor del av de tidsbegränsade anställningarna beror på att barnskötare anställs tillfälligt på vakanta tjänster där verksamheten försöker rekrytera behörig förskollärare. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 120 anställningar.

Barnskötare i förskolan efter ålder år 2016



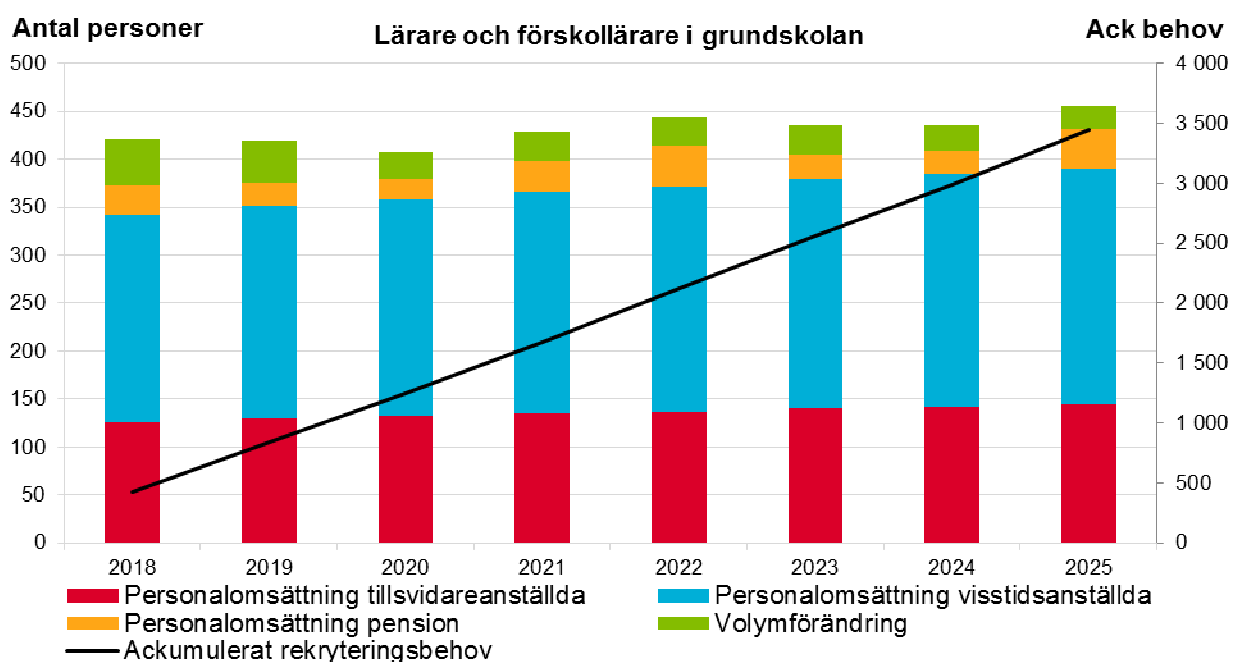
Medarbetarna är relativt jämnt fördelade på samtliga ålderskategorier förutom 60- år. Andelen visstidsanställda medarbetare är mycket stor i kategorin 16-29 år och minskar vartefter i de högre ålderskategorierna.

Hur många barnskötare i förskolan uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	5	7	7	13	10	21	20	17	14

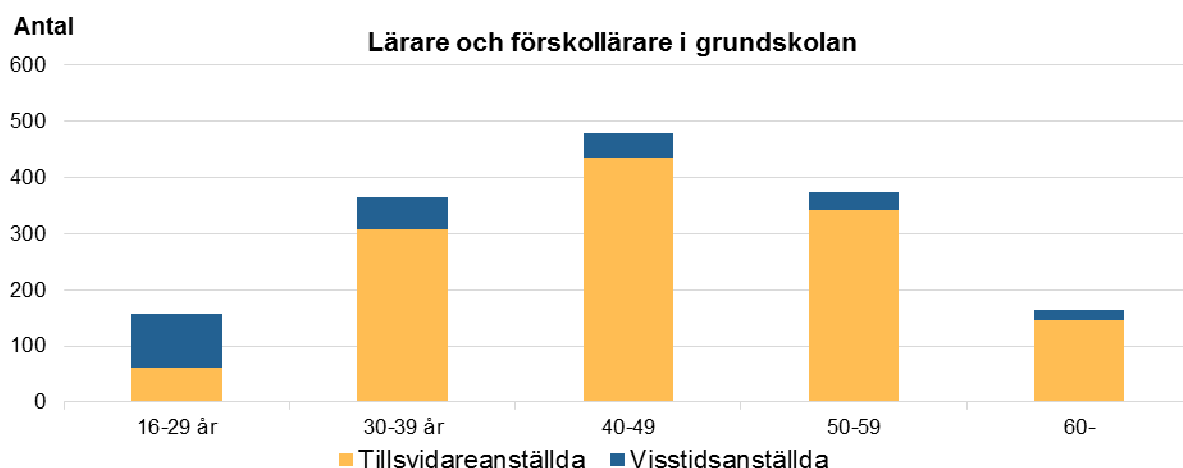
Lärare och förskollärare i grundskolan

Beräknat rekryteringsbehov av lärare och förskollärare i grundskolan åren 2018 – 2025



Det prognostiserade rekryteringsbehovet för de åtta åren visar att utbildningskontoret totalt behöver genomföra ungefär 3 400 rekryteringstillfällen av lärare och förskollärare i grundskolan. Av dessa är ungefär 1 500 till tillsvidareanställningar. Den höga andelen visstidsanställningar beror på kravet på lärarlegitimation för att få tillsvidareanställning. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 300 anställningar.

Lärare och förskollärare i grundskolan efter ålder år 2017



Flest medarbetare finns i ålderskategorin 40-49 år. Många medarbetare finns också i kategorierna 30-39 år samt 50-59 år. Den största andelen visstidsanställda återfinns i ålderskategorin 16-29 år.

Hur många lärare och förskollärare i grundskolan uppnår 65 år varje år?

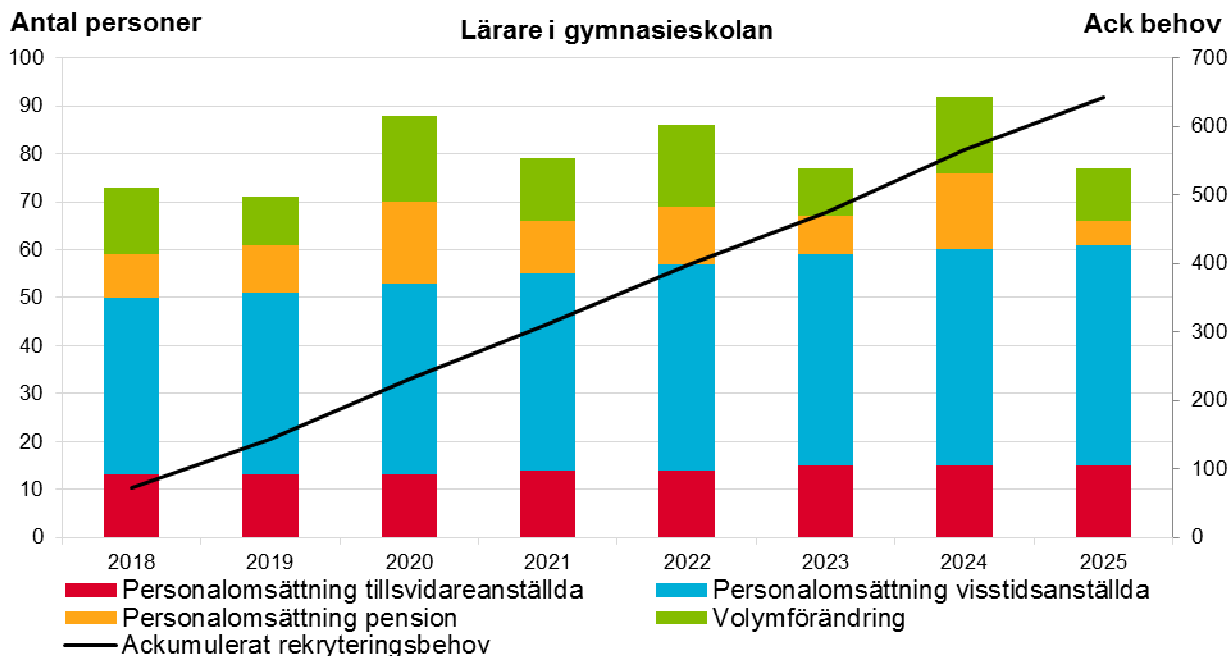
År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	21	31	23	21	32	42	26	24	42

Nationell prognos grundskollärare

Idag är det brist på utbildade grundskollärare tidigare år. När det gäller grundskollärare senare år uppger hela 96 % av landets arbetsgivare bristande tillgång för lärare med behörighet matematik/NO. Därmed är det den yrkeskategori som flest arbetsgivare i landet anger bristande tillgång för. Det råder även stor brist på grundskollärare senare år med behörighet språk/SO. Efterfrågan på lärare både till grundskolans tidigare och senare år kommer att öka under prognosperioden eftersom elevantalet förväntas öka. Bristen förväntas kvarstå under hela prognosperioden.

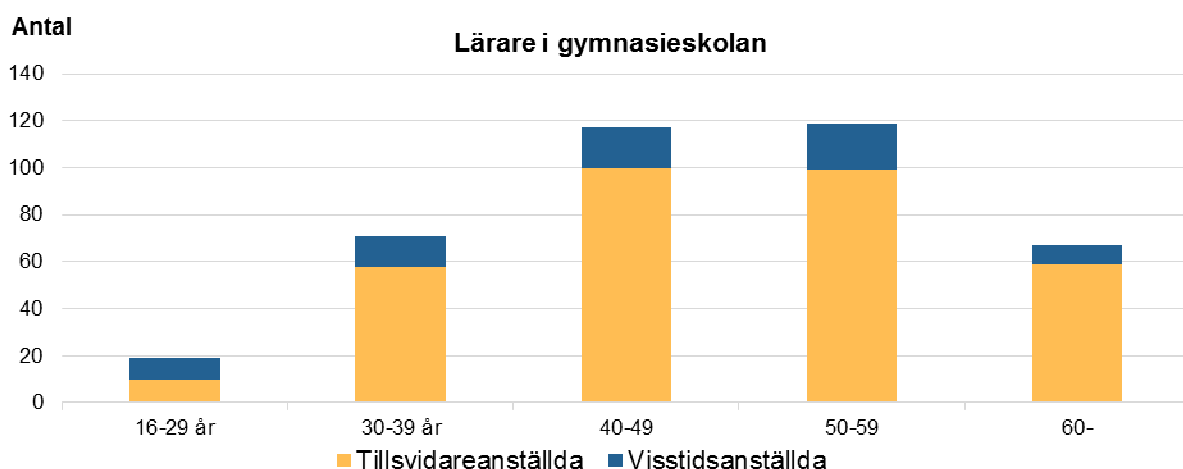
Lärare i gymnasieskolan

Beräknat rekryteringsbehov av lärare i gymnasieskolan åren 2018 - 2025



Det ackumulerade rekryteringsbehovet visar att ungefär 640 rekryteringstillfällen av lärare till gymnasiet behöver genomföras fram till år 2025. Av dessa är endast 240 till tillsvidareanställningar. Den höga andelen rekryteringar till visstidsanställning beror på att det krävs lärarlegitimation för att få tillsvidareanställning. Volymökningarna förväntas bli störst 2018, 2020, 2022 och 2024, och den beräknas under perioden totalt bli ungefär 110 anställningar.

Lärare på gymnasiet efter ålder år 2017



Antalet medarbetare, både tillsvidare och visstidsanställda, är störst i de två ålderskategorierna 40-49 år samt 50-59 år.

Hur många lärare i gymnasieskolan uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	7	9	10	17	11	12	8	16	5

Nationell prognos gymnasielärare

För lärare i gymnasieskola avgör ämnesinriktning om tillgången balanserar efterfrågan eller om brist föreligger. Det finns en brist på examinerade lärare inom matematik/naturvetenskap, medan tillgången på lärare inom historia/samhällsvetenskap är god. Antalet elever inom gymnasieskolan förväntas öka under prognosperioden. Därmed ökar efterfrågan och risk för brist inom vissa ämneskompetenser förväntas under hela prognosperioden.

Kompetensförsörjningsprognos för vård- och omsorgskontoret

Verksamhetsförändringar och utmaningar

Den stora ökningen av äldre kommer att fortgå under många år framåt. Vård- och omsorgskontoret står inför en stor utmaning att bemanna organisationen med tillräcklig erfarenhet och kompetens, främst när det gäller yrkesgrupperna sjuksköterska, undersköterska, stödassistent, enhetschef, handläggare LSS och biståndshandläggare. Det finns ett behov av effektiviseringar i bemanningsprocessen och resursutnyttjande av befintlig personal. Tidplaneringsverktyget TimeCare införs, vilket ska underlätta översikt av bemanningsbehov och schemaläggning samt främja verksamhetens möjligheter att nyttja tid för personal med överskjutande tid på sitt schema. Behovet av flerspråkig kompetens för att möta brukarnas behov ökar. Det är också en utmaning för verksamheten att ta emot blivande medarbetare i arbetsmarknadsåtgärder och praktik i den utsträckning som behövs.

Förutsättningar för medarbetare att arbeta mer tid och stanna längre i arbetslivet måste förbättras och kontoret behöver arbeta med att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation för att minska sjukfrånvaro och arbetsskador. Den lönemässiga konkurrensen om eftergymnasial kompetens är hård inom vård- och omsorgsverksamhet. Det är viktigt att arbeta för att höja attraktiviteten och att få fler att vilja arbeta inom dessa yrken. Eget val i hemtjänsten införs och ju fler privata aktörer som finns inom vård- och omsorgssektorn, desto större blir konkurrensen om medarbetare. Detta gör att kommunen måste vara en attraktiv arbetsgivare.

Hur möter vård och omsorgskontoret de identifierade utmaningarna?

Vård- och omsorgskontoret har en övergripande strategisk kompetensförsörjningsplan som beskriver hur man ska arbeta för att säkerställa verksamhetens behov av kompetens utifrån brukares och medborgares framtida behov av vård, omsorg och stöd. Kontoret arbetar aktivt med strategisk rekrytering och långsiktig kompetensförsörjning genom bland annat samverkansformen Vård- och omsorgscollege. Där syftar samarbetet mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare till att tillgodose nuvarande och framtida behov av kompetent personal inom vård- och omsorgsyrken. Andra exempel är verksamhetens vårdinformatörer, deltagande i olika rekryteringsevenemang och genom samarbete med Linköpings universitet.

Kontoret arbetar med att se över hur fördelningen av arbetsuppgifter ska se ut mellan olika yrkeskategorier; vilka arbetsuppgifter som ska utföras av personal med specifik vårdutbildning och vilka som kan utföras av andra yrkesgrupper. Man utreder nya yrkesgrupper, exempelvis rehabassistent, och liksom utbildningskontoret anställer vård- och omsorgskontoret servicevårdar och medarbetare som är anställda på extratjänst. Syftet är att bättre nyttja de tillgängliga personalresurserna och frigöra tid för utbildad personal att utföra sina kärnuppdrag.

Vård och omsorgskontoret satsar på chefsutveckling för samtliga chefer för att stärka dem i rollen och uppdraget. Specialistutbildning för tillsvidareanställda sjuksköterskor subventioneras och man arbetar med att minska korttidsfrånvaron bland annat genom projektet Effektiv rehabilitering.

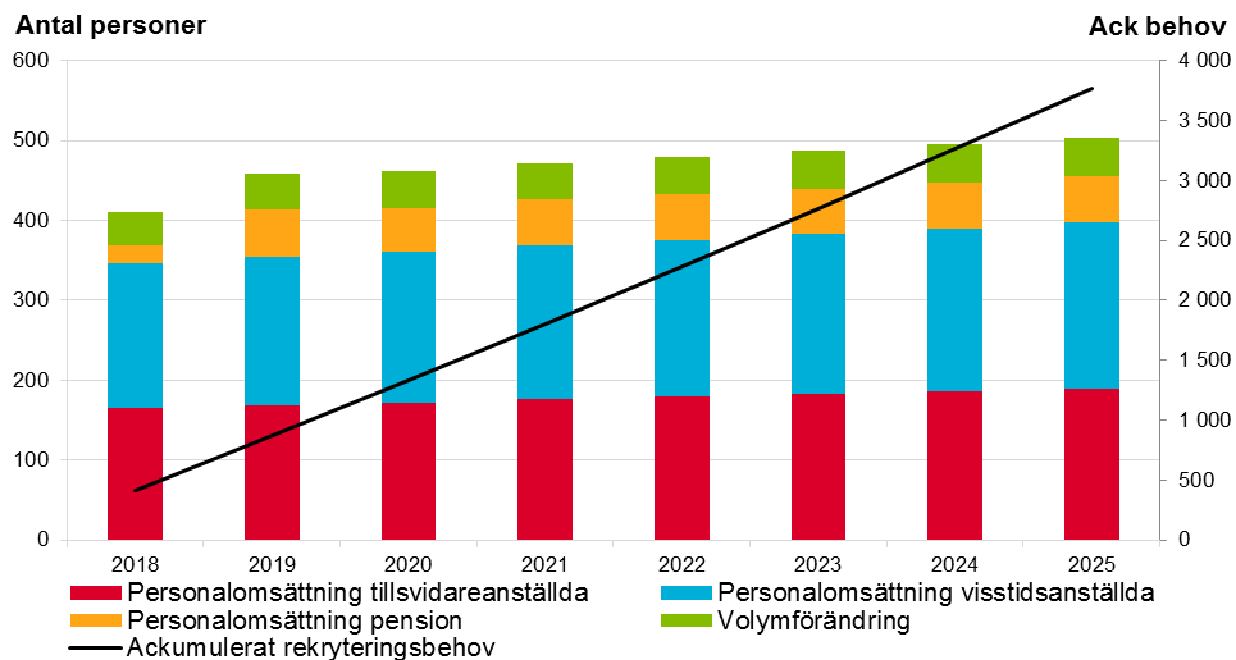
För framtidens kompetensförsörjning måste man arbeta aktivt på olika plan och höja attraktiviteten i yrket, bland annat genom effektivare bemanning med möjlighet till mer inflytande över sin egen arbetssituation och genom en ökad anställningstrygghet.

Undersköterska³ inom särskilt- och ordinärt boende

Kunskapskraven för personal inom vård- och omsorgskontoret följer socialstyrelsens allmänna råd. Befolkningen i kategorin personer över 80 år förväntas öka, vilket påverkar personalbehovet. Det innebär att det kommer att bli ett stort rekryteringsbehov av undersköterskor med krav på lägst gymnasiekompetens.

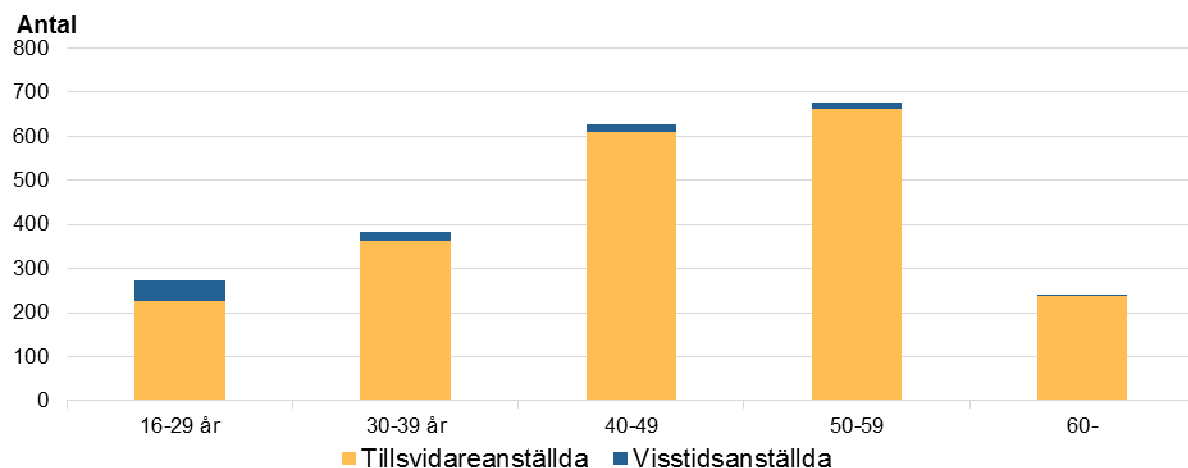
³ Undersköterska och vårdbiträde

Beräknat rekryteringsbehov av undersköterskor inom särskilt- och ordinärt boende åren 2018 – 2025



Det ackumulerade rekryteringsbehovet visar att vård- och omsorgskontoret kommer behöva genomföra ungefär 3 800 rekryteringstillfällen av undersköterskor under de åtta närmaste åren. Av dessa är 2 200 till tillsvidareanställningar. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 400 anställningar.

Undersköterska inom särskilt- och ordinärt boende efter ålder år 2017



Flest medarbetare återfinns i ålderskategorierna 40-49 och 50-59.

Hur många undersköterskor inom särskilt- och ordinärt boende uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	17	22	60	55	58	58	57	58	57

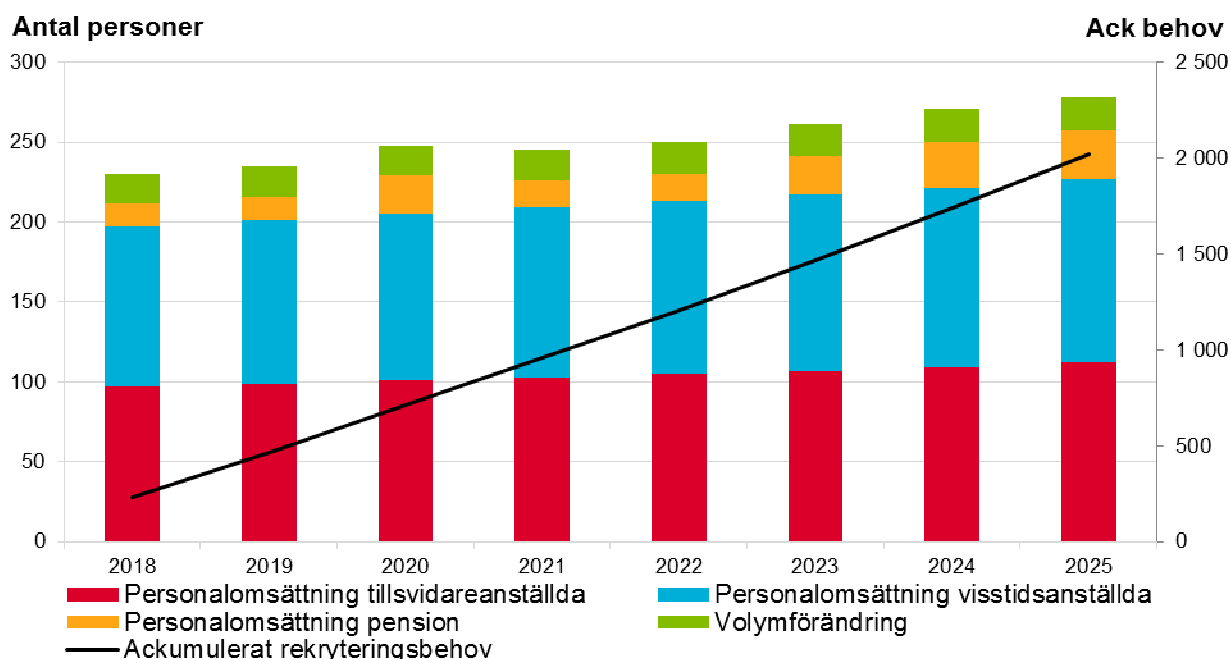
Nationell prognos vård- och omsorgsutbildning

SCBs prognos visar att det finns risk för en kraftig brist på personer med vård- och omsorgsutbildning under hela prognosperioden. Efterfrågan på personal förväntas öka beroende på kraftig ökning av äldreomsorgen. Samtidigt kommer ett stort antal undersköterskor att gå i pension under perioden.

Stödassistent och stödpedagog⁴

I verksamhetens riktlinje för kompetens anges utbildningskravet avslutat gymnasieprogram med yrkesexamen för stödassistenter, detta i enlighet med socialstyrelsens allmänna råd. I riktlinjen framgår även vikten av att ha stödpedagoger inom verksamheten utifrån ökade krav. Kontorets bedömning är att det i framtiden kommer att vara svårt att rekrytera både stödassistenter och stödpedagoger med relevant utbildningsbakgrund.

Beräknat rekryteringsbehov av stödassistent och stödpedagog åren 2018 - 2025

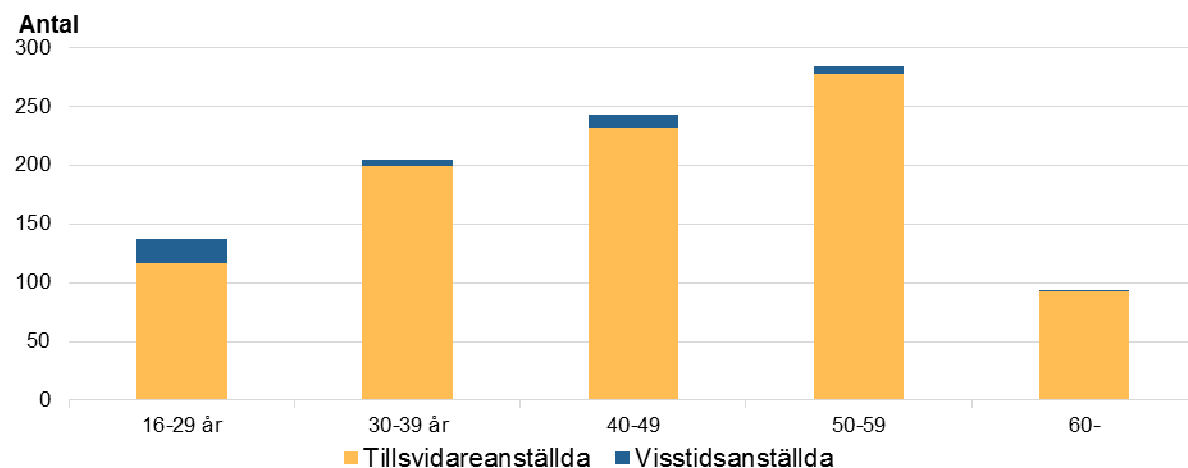


Det ackumulerade rekryteringsbehovet visar att vård- och omsorgskontoret kommer behöva genomföra ungefär 2 000 rekryteringstillfällen av stödassistenter och stödpedagoger under de åtta närmaste åren. Av dessa är

⁴ Stödassistent, stödpedagog, vårdare, personlig assistent AB och skötare. Titel stödpedagog har lagts till i statistiken från och med i år.

knappt 1 150 rekryteringstillfällen till tillsvidareanställningar.
Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 170 anställningar.

Stödassistent och stödpedagog efter ålder år 2017



Flest medarbetare återfinns i ålderskategorierna 40-49 och 50-59. Andelen visstidsanställda är låg i samtliga ålderskategorier.

Hur många stödassistenter och stödpedagoger uppnår 65 år varje år?

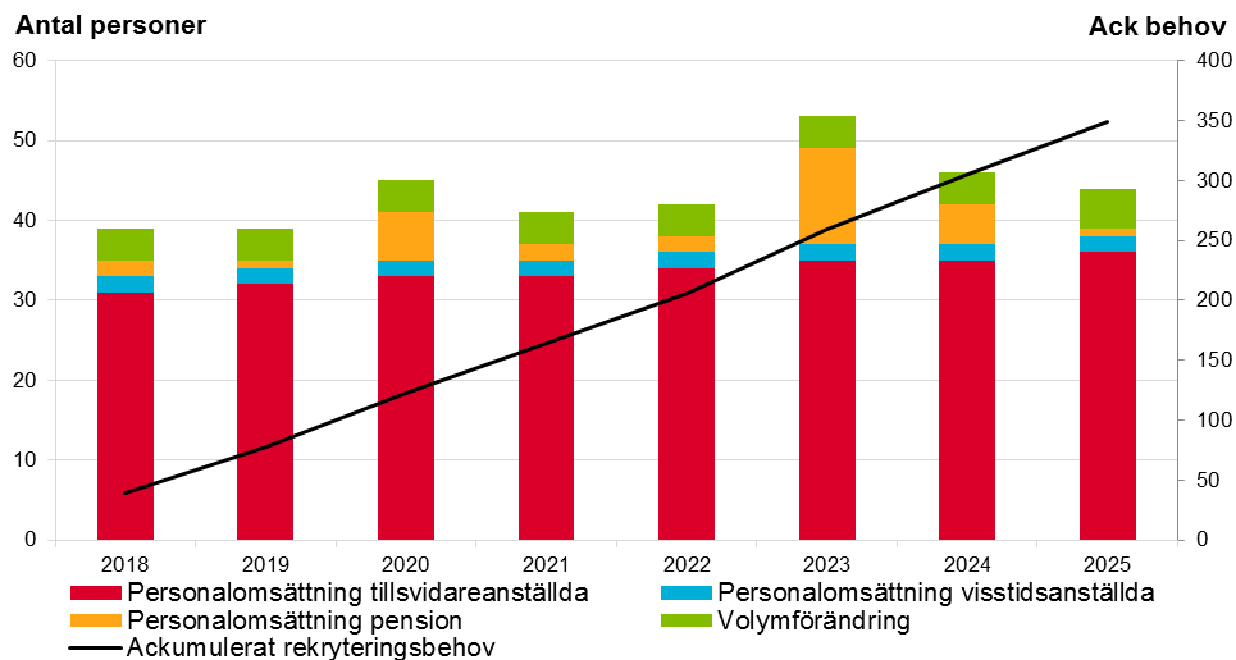
År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	8	15	15	24	17	17	24	29	30

Sjuksköterska⁵

Samtliga kategorier av sjuksköterska är riskgrupper i vård- och omsorgskontorets kompetensförsörjning. Det finns en stor lönemässig konkurrens för sjuksköterskor mellan arbetsgivare, framförallt när det gäller specialistutbildade sköterskor. Kontoret arbetar aktivt med åtgärder för att minska användandet av bemanningsföretag som tas in för att täcka kompetensbehovet.

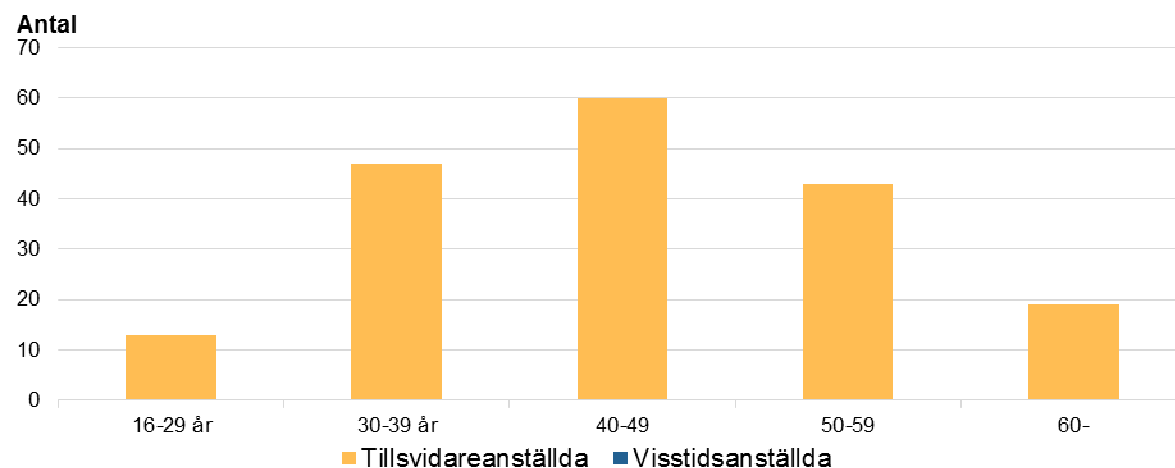
⁵ Sjuksköterska, distriktssköterska och psykiatrisjuksköterska

Beräknat rekryteringsbehov av sjuksköterskor åren 2018 - 2025



Det ackumulerade rekryteringsbehovet visar att vård- och omsorgskontoret kommer genomföra ungefär 350 rekryteringstillfällen av sjuksköterskor. I stort sett samtliga av dessa rekryteringar görs till tillsvidareanställning. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 35 anställningar.

Sjuksköterska efter ålder år 2017



Antalet medarbetare är störst i ålderskategorin 40-49.

Hur många sjuksköterskor uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	5	2	1	6	2	2	12	5	1

Nationell prognos sjuksköterska

Som en följd av befolkningsökningen och det ökande antalet äldre ökar efterfrågan på sjuksköterskor. Det är främst brist på sjuksköterskor med specialistutbildning och den bristen förväntas öka under prognosperioden. En stor andel specialistutbildade sjuksköterskor kommer att uppnå pensionsålder de kommande åren.

Handläggare LSS och biståndshandläggare

Handläggare LSS och biståndshandläggare är bristyrken på vård- och omsorgskontoret. Statistiken för detta finns under rubriken "Socionomer med myndighetsutövning" på sidan 10, där den presenteras gemensamt för socionomer på socialkontoret samt på arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret.

Kompetensförsörjningsprognos för kultur- och fritidskontoret

Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder

Kultur- och fritidskontoret ser ett framtida behov av ny kompetens i och med den tekniska utvecklingen och samhällets digitalisering. Inom biblioteksverksamheten kommer digitaliseringen att medföra exempelvis nya medieformer, e-tjänster och digitalt producentskap/ förlagsverksamhet, vilket kommer att ställa högre krav på personalens digitala och pedagogiska kompetens. Ett annat exempel inom anläggningsverksamheten är ett ökande behov av kompetens inom styrsystem för drift av anläggningar och kompetens om mobila applikationer för drift och utyrning.

Kulturskolans förändrade kursutbud med baskurser för mindre barn kommer att öka behovet av pedagoger med rytmikkompetens. Kulturskolan kommer även att ha ett behov pedagoger inom andra konstarter än musik.

En vidareutvecklad pedagogisk verksamhet inom kontoret möter nya målgrupper med olika behov och förutsättningar. Det medför behov av vidareutvecklad pedagogisk kompetens, exempelvis kring bemötande och konflikthantering.

Enheten utvecklingsstöd och bidrag står inför en verksamhetsförändring med anledning av den utvecklade bidragsgivningen. Förändringen består i nya, utökade och förändrade arbetsuppgifter vilket innebär att enheten kommer att växa både i volym och verksamhet.

Kultur- och fritidskontoret identifierar att bibliotekarie och kulturskolepedagog är riskkategorier när det gäller kompetensförsörjning.

Dessa yrkesgrupper är svåra att rekrytera på grund av låga lönenivåer jämfört med kringliggande kommuner. Även personal med byggteknisk kompetens är svårrekryterade beroende på bristande tillgång och låg lönenivå jämfört med andra branscher.

En identifierad riskfaktor är att musikhögskolorna inte erbjuder relevant utbildning som svarar mot kulturskolornas behov av instrumental- och rytmiklärare. Kulturskoleutredningen har nyligen föreslagit åtgärder för att lösa utbildningsbehovet för Kulturskolorna.

Den traditionella biblioteksassistentrollen kommer att förändras och andra kompetenser som kräver akademisk utbildning kommer att behövas inom biblioteksverksamheten.

För kultur- och fritidskontoret är de största utmaningarna på både kort och lång sikt att kunna erbjuda relevanta löner som står sig i konkurrens med andra branscher och närliggande kommuner. Det är också en utmaning att till en relativt liten organisation i ständig förändring rekrytera medarbetare som både har specialkompetens samt den kompetens som behövs för att arbeta brett och med specifika målgrupper. Kontoret ser också en utmaning i att avsätta tid och resurser för kompetensutveckling av befintlig personal vad gäller exempelvis digital kompetens.

Kultur- och fritidskontorets försöker redan idag möta de identifierade utmaningarna genom att vid rekrytering se över vilka kompetenser som behövs samt budgetera och avsätta tid för kompetensutveckling. Vidare arbetar kontoret för att ge utrymme för särskilda lönesatsningar för bibliotekarier och pedagoger.

Kompetensförsörjningsprognos för socialkontoret

Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder

En utmaning som hela riket står inför, eller redan befinner sig i, är rekrytering av socialsekreterare till myndighetsutövning. Ökad konkurrens om utbildade socionomer gör att det är svårt att rekrytera dessa. Generellt gäller att förändringar i lagstiftning som påverkar socialkontorets verksamheter kräver att kontoret har beredskap för dessa förändringar. I Socialstyrelsens föreskrifter, SOSFS 2014:7 regleras kompetenskravet för att få arbeta med barnavårdsutredningar. Det innebär att socialsekreterare som arbetar med barnavårdsutredningar ska ha socionomexamen eller annan likvärdig examen. Anställda före 1 juli 2014 som inte har socionomexamen får fortsätta arbeta med barnutredningar fram till 2019, därefter gäller kompetenskravet enligt SOSFS 2014:7. Socialkontoret har idag cirka 10

socialsekreterare som inte uppfyller dessa krav. De behöver vidareutbilda sig eller byta tjänst, vilket får till följd att rekryteringsbehovet än mer kommer att öka inom barn och ungdom myndighet. Kontoret utreder om personer med annan utbildning än socionomexamen kan ta över vissa arbetsuppgifter från socialsekreterare för att effektivare nyttja resurserna där de bäst behövs. Liksom utbildningskontoret och vård- och omsorgskontoret har socialkontoret anställt servicevärdar som avlastar verksamheten med enklare administration.

Behovet av att rekrytera socialpedagoger och utbildade behandlingsassistenter med erfarenhet och spetskompetens är ytterligare en utmaning som kontoret står inför de närmsta åtta åren. Det finns också svårigheter i att rekrytera enhetschefer med den kompetens som uppdraget kräver. Ytterligare en utmaning gäller utbyggnaden av hemmaplanslösningar, såväl för ungdomar som vuxna. Strävan att minska HVB-placeringar innebär att egna behandlingsalternativ behöver byggas ut.

Den Jobsatsning som gjorts och fortfarande pågår att rekrytera nyexaminerade socionomer till barn och ungdom myndighet har slagit väl ut. De flesta av dem arbetar kvar och personalomsättningen i gruppen har minskat. En av förklaringarna till det är den löneökning som gruppen fick för ett par år sedan. En annan förklaring är den omorganisation som genomförts och som inneburit att arbetsgrupperna har blivit mindre och att det har tillsatts förste socialsekreterare på enheterna.

Socialkontoret har ett gott samarbete med Socionomprogrammet vid Linköpings universitet och erbjuder årligen 15 VFU-platser till socionomstudenter.

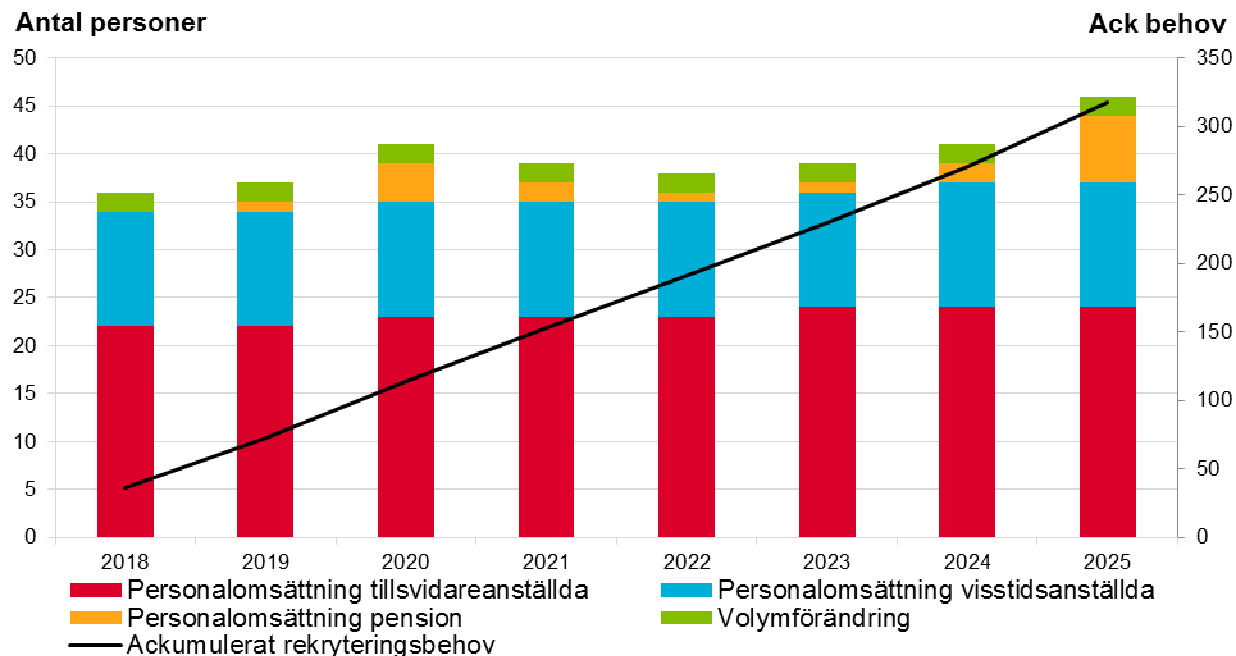
För att säkerställa kompetensförsörjningen på kort och lång sikt har kontoret arbetat fram en strategi om Hållbar kompetens. I begreppet Hållbar kompetens inryms kompetensförsörjning, introduktion och kompetensutveckling för medarbetare och chefer. Arbetet med Hållbar kompetens pågår liksom arbete med ett Hållbart ledarskap.

Socialsekreterare

Socialsekreterare är ett bristyrke på socialkontoret. Statistiken för detta finns under rubriken ”Socionomer med myndighetsutövning” på sidan 10, där den presenteras gemensamt för socionomer på vård- och omsorgskontoret samt på arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret.

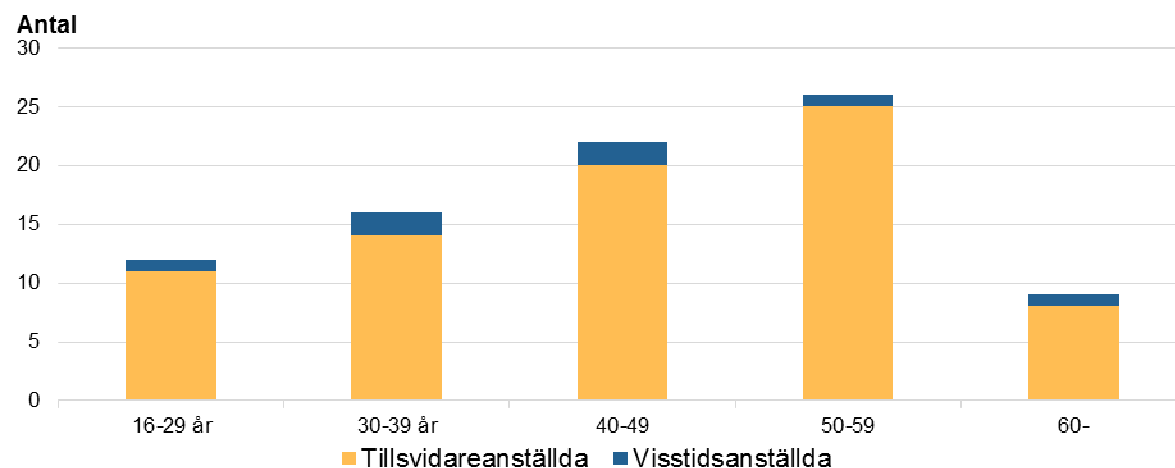
Behandlingsassistent

Beräknat rekryteringsbehov av behandlingsassistenter åren 2018 - 2025



Det totala rekryteringsbehovet prognostiseras under perioden 2018-2025 bli ungefär 300 rekryteringstillfällen. Av dessa är ungefär 200 till tillsvidareanställningar. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 10 anställningar.

Behandlingsassistent efter ålder år 2017



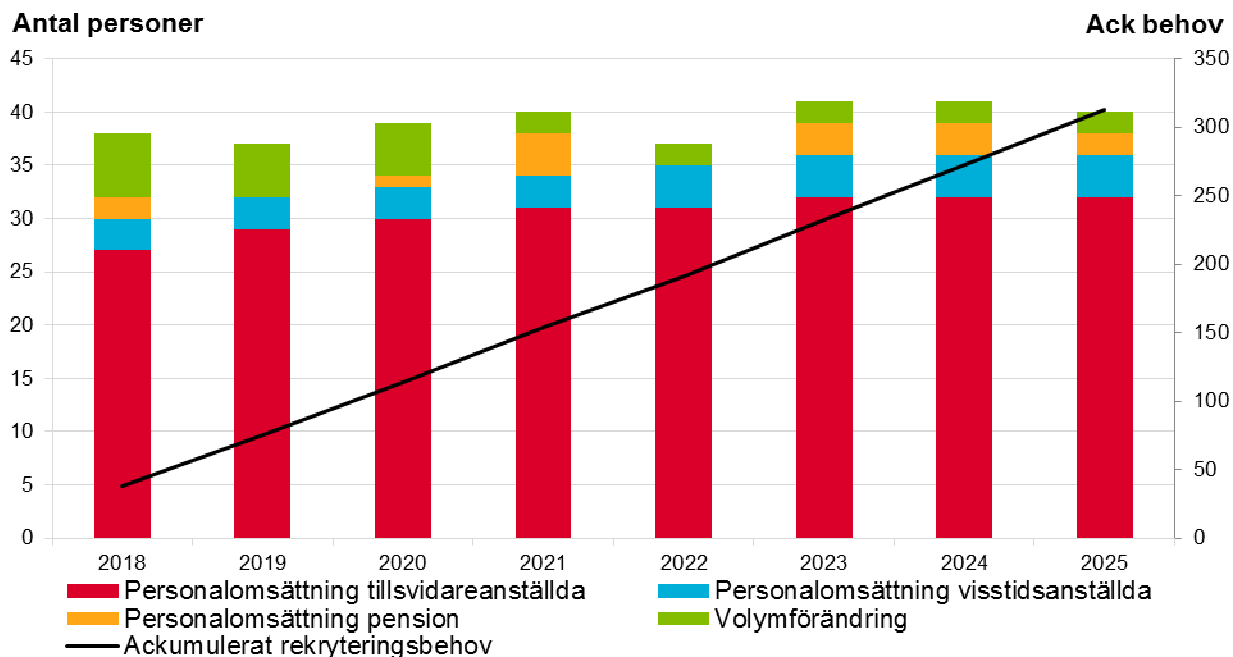
Störst antal medarbetare återfinns i åldersgruppen 50-59.

Hur många behandlingsassistenter uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	0	0	1	4	2	1	1	2	7

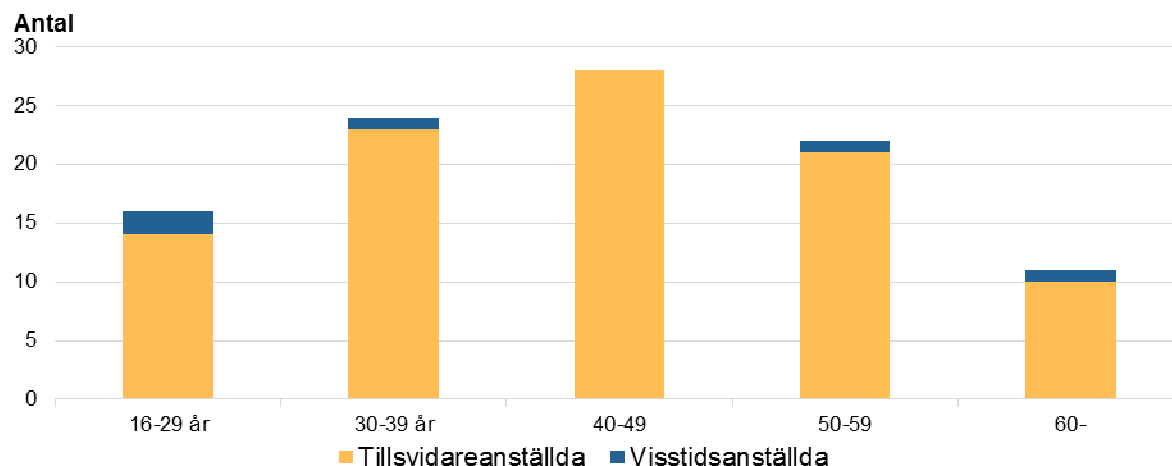
Socialpedagog

Beräknat rekryteringsbehov av socialpedagoger åren 2018 - 2025



Det prognostiserade rekryteringsbehovet för de åtta åren visar att socialkontoret totalt behöver genomföra drygt 300 rekryteringstillfällen av socialpedagoger. Av dessa är ungefär 270 till tillsvidareanställningar. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 25 anställningar.

Socialpedagog efter ålder år 2017



Störst antal medarbetare finns i ålderskategorin 40-49 år.

Hur många socialpedagoger uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	3	2	0	1	4	0	3	3	2

Kompetensförsörjningsprognos för arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret

Verksamhetsförändringar och utmaningar

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret arbetar för att ge medborgare möjlighet att växa och utvecklas och att vägen till egen försörjning ska vara så kort som möjlig. Kontorets övergripande målområden är att utbildningsnivån i Norrköpings kommun ska höjas samt att fler norrköpingsbor ska bli självförsörjande. För att kunna utföra uppdraget och uppfylla målen är det av yttersta vikt att kontoret har kvalificerad och kompetent personal.

Kontorets största utmaning på både kort och lång sikt är att kunna rekrytera kvalificerad personal och att behålla befintlig personal. De största yrkesgrupperna är lärare inom vuxenutbildningen och socialsekreterare på ekonomiskt bistånd. Det är också inom dessa två yrkesgrupper som det finns en stor utmaning i kompetensförsörjningen. Efterfrågan på lärare och socialsekreterare är stor vilket gör att konkurrensen om dem ökar. Det är en stor utmaning att kunna rekrytera behöriga lärare och kvalificerade socialsekreterare till arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontorets verksamheter.

Kontoret ser också ett ökat behov av studie- och yrkesvägledare då flera av regeringens satsningar för att minska arbetslösheten och höja utbildningsnivån leder till ett ökat behov av studie- och yrkesvägledning. Idag har verksamheten inte tillräckligt med studie- och yrkesvägledare för att möta behovet och det är en utmaning att hitta behöriga studie- och yrkesvägledare.

De faktorer och utmaningar som påverkar och kommer fortsätta att påverka verksamheten är i synnerhet mottagandet av nyanlända och arbetslöshetsutvecklingen. Båda dessa faktorer har stor påverkan på kompetensbehovet. Av dessa faktorer följer också utmaningen att säkerställa att verksamheten har tillräckligt med personal och kompetens för att kunna utföra uppdraget på ett kvalitetssäkert sätt.

Mottagandet av nyanlända

Antalet nyanlända som kommer till Norrköpings kommun påverkar både vuxenutbildningen och ekonomiskt bistånd.

För vuxenutbildningen leder ett ökat antal nyanlända till ökat tryck på framför allt vuxenutbildningens SFI-verksamhet. Vidare påverkar antalet ensamkommande flyktingbarn efterfrågan på utbildningsplatser då det finns en risk att de inte hinner avsluta en gymnasieutbildning innan de fyller 20 år och därför behöver läsa på Komvux. Många nyanlända har dessutom en låg utbildningsgrad, vilket leder till ett ökat tryck på både grundläggande och gymnasiala studier på Komvux.

För ekonomiskt bistånd innebär ett ökat antal nyanlända ett högre tryck på arbetet. Arbetet med nyanlända tar mer tid på grund av tolkbehov. Det innebär också mer arbete på grund av fler individer per hushåll, eftersom det handlar om många barnfamiljer, samt mer arbete med bostadsfrågor. Många nyanlända lider också av psykisk ohälsa vilket gör att handläggarna möter fler klienter med behov av vård och stödinsatser. Det skapar ett behov av mer resurser för att bibehålla kvaliteten för varje enskild klient. Det finns också ett behov av fortbildning av medarbetarna på ekonomiskt bistånd utifrån nya regelverk och nya frågeställningar kopplat till mottagandet av nyanlända.

Arbetsmarknadspolitikens inriktning och arbetslöshetsutvecklingen

Arbetslöshetens nivå påverkar i hög grad nivån på det utbetalda ekonomiska biståndet. När arbetslösheten är hög så ökar också trycket på ekonomiskt bistånd eftersom fler har svårt att försörja sig på egen hand.

För vuxenutbildningen innebär en hög arbetslöshet och en låg utbildningsnivå en ökad efterfrågan på vuxenutbildning. Politiken är också en faktor som i hög grad påverkar vuxenutbildningen. Här kan nämnas regeringens satsningar på ett nytt kunskapslyft som har lett, och bedöms fortsätta leda, till en ökad efterfrågan på den kommunala vuxenutbildningen.

Hur möter arbetsmarknads och vuxenutbildningskontoret de identifierade utmaningarna?

För att attrahera, rekrytera och behålla personal arbetar arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret med introduktionsprogram för nyanställda, både medarbetare och chefer. Varje nyanställd socialsekreterare och arbetskonsulent får en mentor/handledare.

Kontoret samverkar med socionomprogrammet vid Linköpings universitet. Man deltar i undervisningssammanhang samt tar emot socionomstudenter under deras verksamhetsförlagda utbildning (VFU). Även lärarstudenter tas emot under VFU. Man har aspirantanställningar för socionomstudenter som

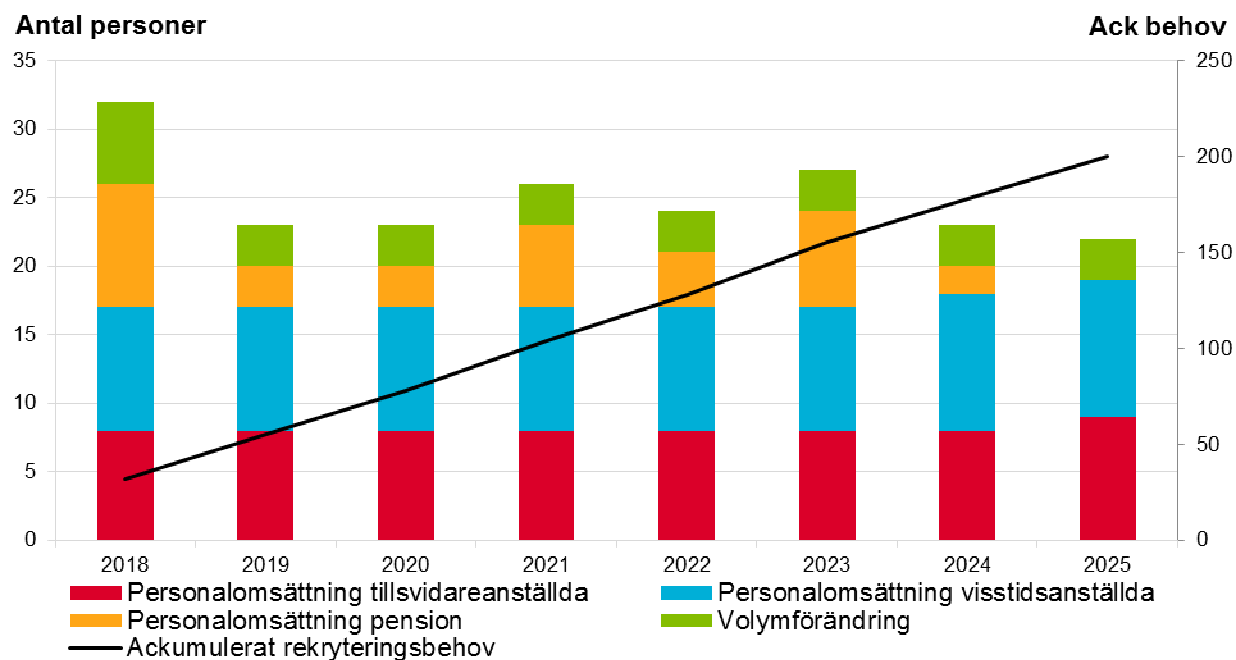
läser sitt sista år på utbildningen och arbetar löpande med rekrytering av socialsekreterare.

Kontoret arbetar med karriärvägar, fortbildning och metodutveckling. Dessutom arbetar man med ett verksamhetsnära chefskap, så att chef kan vara nära i det dagliga arbetet.

Framåt ser kontoret att man behöver följa och bevaka det som händer i omvärlden och det som berör kontorets verksamhetsområden för att kunna säkerställa kompetensbehovet. Man behöver arbeta för att fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare och kommer att arbeta med karriärvägar och fortbildning för medarbetarna.

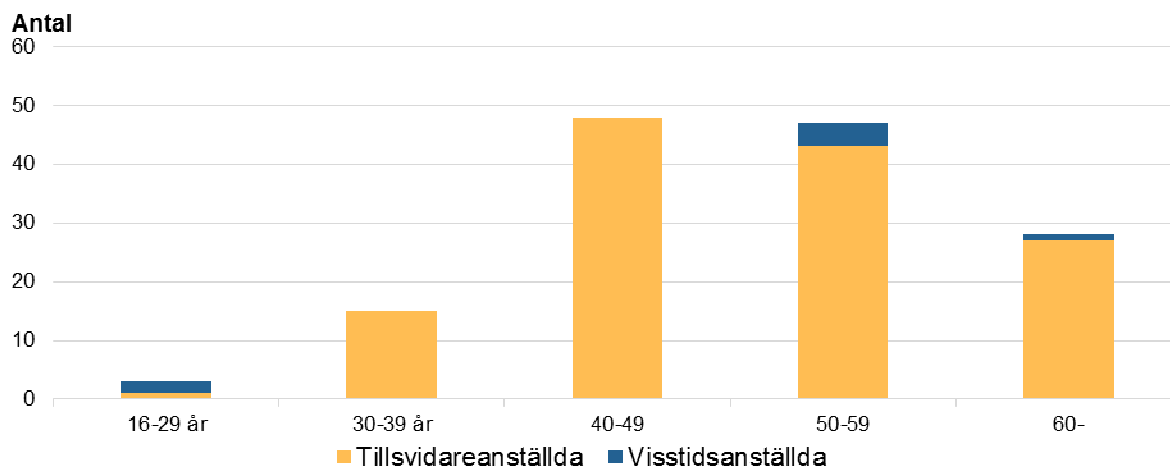
Lärare inom vuxenutbildningen

Beräknat rekryteringsbehov av lärare inom vuxenutbildningen åren 2018 - 2025



Under de närmaste åtta åren beräknas cirka 200 rekryteringstillfällen av lärare inom vuxenutbildningen behöva genomföras. Av dessa är ungefär 120 till tillsvidareanställningar. Volymökningen under perioden beräknas bli ungefär 25 anställningar.

Lärare inom vuxenutbildningen efter ålder år 2017



En mycket stor andel av lärarna inom vuxenutbildningen tillhör ålderskategorierna över 40 år.

Hur många lärare inom vuxenutbildningen uppnår 65 år varje år?

År	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	3	9	3	3	6	4	7	2	0

Socialsekreterare

Socialsekreterare är ett bristyrke på arbetsmarknads- och vuxenutbildningskontoret. Statistiken för detta finns under rubriken ”Socionomer med myndighetsutövning” på sidan 10, där den presenteras gemensamt för socionomer på vård- och omsorgskontoret samt på socialkontoret.

Kompetensförsörjningsprognos för tekniska kontoret, bygg- och miljökontoret samt stadsbyggnadskontoret

Norrköping är inne i en stark utvecklingsfas. Nya områden exploateras för bostäder, verksamheter och infrastruktur. Stadens attraktivitet ökar både som bostadsort och som ort för etablering av näringslivet. Nya företagsetableringar och expansion inom befintliga verksamheter behöver bra service och stöd, så det är mycket viktigt att samordningen inom kommunen fungerar effektivt. Att det finns personal och kompetens inom samhällsbyggnadsprocessen är avgörande för att uppnå resultat i utvecklingen och stå sig i konkurrensen med andra kommuner.

Inom samhällsbyggnadsprocessen finns i kommunen en samverkan kring kompetensförsörjningsfrågor mellan bygg- och miljökontoret, stadsbyggnadskontoret, tekniska kontoret samt Norrköping vatten och avfall. Efterfrågan på arbete som ska levereras inom samhällbyggnadssektorn ökar kraftigt samtidigt som konkurrensen om arbetskraft hårdnar, särskilt som många av kontorens medarbetare även är attraktiva inom privat arbetsmarknad. Att vara en attraktiv arbetsgivare blir allt viktigare; att kunna erbjuda kreativ miljö, flexibla arbetstider, spännande arbetssätt och en marknadsmässig lön.

Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder för tekniska kontoret

Tekniska kontoret ser svårigheter med att rekrytera medarbetare inom främst följande yrkeskategorier:

- Projektledare
- Projektsamordnare
- Entreprenadupphandlare
- Trafikplanerare
- Gatuingenjör med kompetens inom utvecklingsfrågor
- Gatuingenjör med kompetens inom driftsfrågor
- Yrken som fordrar spårkompetens, exempelvis ingenjörer inom drift och inom utveckling samt även elkompetens/behörigheter

Kontorets största utmaningar för att klara rekryterings- och kompetensbehoven är att få tag i rätt kompetenser i rätt mängd. Behoven ökar i takt med Norrköpings utveckling och utbyggnad. Tekniska kontoret är i huvudsak ett beställarkontor som köper mycket kompetens utanför den kommunala organisationen. Man ser med oro på att marknaden inom sektorn visar tecken på att vara mättad. Det innebär att projekt måste prioriteras, tidplaner förskjuts och budgetar är svåra att hålla.

Tekniska kontoret måste klara att vara attraktiva och konkurrenskraftiga på en het arbetsmarknad. Man ser nu att även staten kliver in som en konkurrent på denna marknad och konkurrerar om samma kompetenser. De statliga villkoren för bland annat pension och semester är mer förmånliga än kommunens, vilket är hämmande i rekryteringar. Det har även framkommit att arbetssätt i statliga verksamheter ibland kan uppfattas som mer attraktiva.

Kontoret fortsätter att arbeta med rekryteringar för att fylla behoven. Det arbetssätt man har med regelbundna resursmöten i ledningsgruppen är ett bra arbetssätt som ger en överblick över behoven så tidigt som möjligt. Det blir än mer viktigt att kunna erbjuda mer individuella anställningsvillkor för vissa specifika tjänster.

Samarbetet kring kompetensförsörjning mellan kontoren i samhällsbyggnadsprocessen är framgångsrikt och Norrköping är idag en intressant plats att arbeta på med den snabba utbyggnads- och

utvecklingstakten. Kommunen har blivit mer attraktiv inom vår sektor, där man som medarbetare kan arbeta inom hela processen, få grepp om helheten och kunna vara med att påverka stadens framtid. Det upplevs meningsfullt att arbeta inom våra verksamheter, vilket också tydligt avspeglar sig i resultatet av medarbetarenkäten 2017.

Kontoret prioriterar bland kommande projekt för att undvika att överhettas marknaden än mer. Det är bättre att göra denna prioritering här, än att marknaden gör den genom att inte kunna åta sig uppdrag eller entreprenader.

Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder för bygg- och miljökontoret

Bygg- och miljökontorets mest svårrekryterade yrkeskategorier är:

- Förrättningslantmätare
- Erfarna handläggare/specialister inom bygglov
- Byggingsektion
- Inspektörer inom miljö/hälsoskydd och livsmedel
- VVS-inspektörer.

Kontoret konkurrerar med en arbetsmarknad som ofta kan erbjuda bättre villkor och en högre lönenivå än vad kommunen kan. Kommande år väntas en ännu högre efterfrågan på kontorets tjänster kopplat till ökad takt i byggande och exploatering samt till Ostlänken.

Det är viktigt att ha kvalificerad administrativ personal som kan stödja handläggare och chefer, och att de vill stanna kvar i sitt uppdrag under en längre tid. Den administrativa personalen blir en viktig resurs i arbetet med att digitalisera ärendehandläggningen.

Kontorets utmaningar på kort sikt är resurser för kvalitets- och verksamhetsutveckling. Det är viktigt att kunna rekrytera erfarna förrättningslantmätare och erfarna medarbetare till övriga områden. Man behöver genomföra planerad kompetensutveckling för grupper där det externa trycket är hårt, till exempel inom bygglov.

På längre sikt blir utmaningen att genomföra ett förändrat arbetssätt inom hela samhällsbyggnadsprocessen inklusive digitalisering, och man behöver fokusera mera på helhetslösningar ur ett kundperspektiv. Man behöver även jobba med beteenden och attityder. Det är en utmaning att behålla och utveckla erfaren personal genom kompetensutveckling och alternativa karriärvägar. Bygg- och miljökontoret måste snabbt kunna anpassa verksamheten till omvärldens behov och krav, och behöver ha rätt kompetens inom organisationen för att klara av denna anpassning.

För att möta utmaningarna arbetar bygg- och miljökontoret aktivt med att delta i rekryteringsmässor, erbjuda praktikplatser och sommarjobb samt ha

yrkesambassadörer. Kontoret deltar i relevanta nätverk för att marknadsföra sig som arbetsgivare. Man fokuserar på kompetensutveckling, teknikutveckling och utveckling av arbetsformer. Vidare arbetar man med att utveckla alternativa karriärvägar, såsom arbete i projekt, att tillsätta samordnarfunktioner och att renodla specialistrollen. Bygg- och miljökontoret jobbar även med att kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner och arbetsvillkor.

Framåt planerar kontoret att arbeta gemensamt inom samhällsbyggnadsprocessen med bland annat rekrytering och gemensam introduktion. Även ledarskapet ska stärkas genom ett närmare samarbete inom samhällsbyggnadsprocessen. Man planerar att utveckla nya arbetsätt genom att utgå från LEAN-tänk. Kontoret behöver tänka i vidare perspektiv vid rekrytering, bland annat för att öka mångfalden men även för att få en bredare kompetensbas. Man har för avsikt att få ökad kompetens inom projektledning och projektarbete.

Verksamhetsförändringar, utmaningar och åtgärder för stadsbyggnadskontoret

Stadsbyggnadskontorets mest svårrekryterade kategorier, både i dagsläget och framöver, är:

- Ledare (chefer och projektledare)
- Ingenjörer
- Planarkitekter

Att rekrytera dessa yrkeskategorier är mycket svårt eftersom det dels finns få kandidater att tillgå och dels eftersom många av dem finns hos privata arbetsgivare, vilket gör det svårt att konkurrera lönemässigt. Det kan också vara svårt för kommunen att konkurrera med andra villkor, exempelvis arbetstider och ledigheter. Kommande år väntas en ännu högre efterfrågan av kontorets tjänster kopplat till ökad takt i byggande och exploatering samt till Ostlänken.

Kompetensutveckling behövs för chefer inom det operativa ledarskapet. Det är viktigt att arbeta med mentorskap och att göra det möjligt att i samband med pensionering kunna gå parallellt med ersättaren under en tid. Det är även viktigt att kontoret har administrativ personal som kan stödja handläggare och chefer, och att de vill stanna kvar i uppdraget under en längre tid.

På kort sikt är pensionsavgångar inom lednings- och strategiska funktioner en utmaning eftersom mycket kompetens och erfarenhet försvinner inom de närmsta åren. Stadsbyggnadskontoret behöver se till att det finns alternativa karriärvägar inom kontoret för att kunna behålla och rekrytera medarbetare. Personal bör ges möjlighet till ökad rörlighet inom hela samhällsbyggnadsprocessen.

På längre sikt behöver man genomföra ett förändrat arbetssätt inom hela samhällsbyggnadsprocessen och man behöver fokusera mera på helhetslösningar. Man behöver även jobba med beteenden och attityder. Även på längre sikt behöver man arbeta för att behålla och utveckla erfaren personal genom kompetensutveckling och alternativa karriärvägar. Man måste snabbt kunna anpassa sig till omvärldens behov och krav och behöver ha kompetens inom organisationen som klarar av denna anpassning.

För att möta utmaningarna arbetar stadsbyggnadskontoret aktivt med att delta i rekryteringsmässor och erbjuda praktikplatser för att visa vilka man är och vilka jobb som finns i verksamheten. Man fokuserar på kompetensutveckling, teknikutveckling och utveckling av arbetsformer för process och projekt. Kontoret håller sig uppdaterat om vad som händer inom sina verksamheter genom att delta i lokala, regionala och nationella nätverk. Stadsbyggnadskontoret arbetar konsekvent med kompetensbaserad rekrytering och man jobbar för att kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner och arbetsvillkor.

Framåt planerar stadsbyggnadskontoret fortsatt implementering av process- och projektarbetsform samt ett fortsatt gemensamt arbete inom samhällsbyggnadsprocessen med bland annat rekrytering och introduktion. Man behöver i högre utsträckning externt kommunicera vad man arbetar med och vilken samhällsnytta man bidrar med. Det är viktigt att kompetensutveckla i ledarskapet och man får tillgång till fler platser på kommunens medarbetar- och ledarskapsakademi. Man har även för avsikt att öka kompetensen inom projektledning.

Kompetensförsörjning kommunstyrelsens kontor

Vid rekrytering till de yrken som finns inom kommunstyrelsens kontor är tillgången på sökande med rätt utbildningsbakgrund oftast tillräcklig. Däremot kan det ibland vara svårare att rekrytera personal med erfarenhet när detta efterfrågas. Avdelningarnas sårbarhet ligger ofta i att endast ett fåtal medarbetare arbetar inom ett visst område eller har specifik kompetens, och detta kan innebära en utmaning för verksamheten när rekryteringsbehov uppstår med kort varsel.

Kontorens verksamheter påverkas på olika sätt av omvärldsförändringar i form av teknisk utveckling och lagändringar, och det är viktigt att identifiera och tillgodose de utbildningsbehov som uppkommer som en följd av detta.

För kommunstyrelsens kontor är det en utmaning att rekrytera rätt, att kompetensutveckla efter verksamhetens skiftande behov samt att minska den sårbarhet det innebär när ett fåtal personer fyller viktiga nyckelfunktioner.

Information om statistiken

Uträkningar

Rekryteringsbehovets fyra orsakskategorier är:

- personalomsättning tillsvidareanställda
- personalomsättning visstidsanställda⁶
- pension
- volymförändring

Data för de fyra kategorierna baseras på de föregående två årens rekryteringsvolym, pensionsavgångar och prognostiserad volymförändring. I de fall kontoren har angett en förväntad volymförändring i antal medarbetare eller som en bedömd procentuell förändring har detta använts, i annat fall har förändringen beräknats som en schablonmässig ökning med 1,5 procent/år. Den antagna ökningen grundar sig i kommunens prognostiserade befolkningstillväxt.

Rekryteringstillfällen för visstidsanställningar räknas som det antal tillfällen en visstidstjänst tillsätts eller förlängs. Varje enskild förlängning av en visstidsanställning räknas som en anställning i statistiken när det är olika tidsbegränsade anställningar medarbetaren anställs på. Vid förlängd anställning av ett pågående vikariat räknas inte en ny rekrytering, utan då räknas endast det första anställningstillfället.

Timanställda medarbetare är inte medräknade i prognosen.

Prognosen tar hänsyn till de kommande förändringar som är kända. Påverkansfaktorer som förvaltningarna inte kan bedöma antas vara oförändrade.

Nationell statistik

I denna kompetensförsörjningsprognos har följande källor använts:

- ”Arbetskraftsbarometern 2016. Vilka utbildningar ger jobb?”
(Nästa publikation ges ut 2017-12-08)
- ”Statistiska Centralbyråns Trender och prognoser 2014. Befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2035.”
(Nästa publikation ges ut 2017-12-11)

I föregående prognos⁷ användes Arbetsförmedlingens Yrkeskompass för att beskriva prognostiserad tillgång av utbildade medarbetare. För närvarande anger Arbetsförmedlingen endast sina prognoser på ett års sikt och därför har dessa inte använts i år.

⁶ Månadsanställda med minst tre månaders anställningstid

⁷ Kompetensförsörjningsprognos Norrköpings kommun 2017-2014