

Bilaga 8

Omställningsuppdraget 2023:1 - Nämndernas analyser

Byggnadsnämnden	1
Fritidsnämnden	5
För- och grundskolenämnden	11
Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden	29
Individ- och familjenämnden	42
Kommunstyrelsen	53
Kulturnämnden	66
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	72
Tekniska nämnden	75
Umeåregionens brand- och räddningsnämnd	105
Äldrenämnden	109
Överförmyndarnämnden	118

Byggnadsnämnden - Analys personalförsörjning 2024–2034, tilläggsuppdrag 2023:1

Inledning

Denna analys av nämndens personalförsörjning under perioden 2024–2034 har arbetats fram genom beredning av stadsbyggnadsförvaltningens ledningsgrupp. Analysen har vidare samverkats med de fackliga organisationerna i FSG.

Nämndens verksamhet enligt grunduppdraget sker inom tre avdelningar; lantmäteri, detaljplanering och bygglov. Inom avdelningen bygglov hanteras även bostadsanpassning. Samtliga delar är väsentliga för utförande av grunduppdraget.

Detaljplanering

Avdelningen detaljplanering verkställer nämndens åtagande avseende detaljplanering. Inom avdelningen arbetar 29 (29,0 åa) per 240731. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Planarkitekt	22	22,0
Byggnadsantikvarie	1	1,0
Koordinatorer	2	2,0
Verksamhetsutvecklare	1	1,0
Chefer	3	3,0

Prognos över personalbehov inom detaljplanering

Prognosen för personalbehov under perioden 2024–2034 följer kommunens ambitionsnivå inom detaljplaneområdet. Volymerna i ansökningar om nya om detaljplan ser över tid relativt likartad ut även om volymerna sjunker i tider av lågkonjunktur. Verksamheten detaljplanering har de senaste 6–7 åren nästan fördubblat personalresurserna. Utifrån KF beslut om planeringsförutsättningar 2025 ligger prognosen 2034 i intervallet 6–10 årsarbetskrafter för avdelningen.

Prognos över personaltillgång inom detaljplanering

Prognosen över tillgången 2034 bedöms fortsatt som god. Den förstärkning som gjorts under de senaste 6–7 åren har kunnat ske utan några betydande svårigheter och bedömningen är att detta håller i sig fram till 2034.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång detaljplanering

Inget gap förutses.

Detaljplanering - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av analysen bedöms detaljplaneringen generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning under perioden.

Lantmäteri

Lantmäteri verkställer nämndens åtagande avseende geografisk information, mätverksamhet, fastighetsbildning mm. Inom lantmäteri arbetar 36 personer (30,9 åa) per 240826. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal åa
Kart- och GIS-ingenjör	11	7,8
Förrättningslantmätare	11	9,1
Mättningsingenjör	6	6
Systemutvecklare – Kart & GIS	3	3
Chef och ledning	5	5

Prognos över personalbehov inom lantmäteri

Prognos för personalbehov under perioden 2024–2034: Med en vändande konjunktur förväntas ärendemängden öka för nybyggnadskartor och husutsättningar i takt med att bygglovsärenden ökar. Även grundkartor för detaljplaner och fastighetsbildningsärenden väntas öka samtidigt som ärendena i en växande stad blir mer komplexa och arbetssätten påverkas av säkerhetsaspekter mm. vilket kräver mer handläggning per ärende. Det ökade behovet av geodata i olika tekniska tjänster som Lantmäteri tillhandahåller kommunens verksamheter kommer även det påverka personalbehovet. Prognosen för personalbehovet 2034 blir en ökning med ca 5-8 årsarbetare för avdelningen.

Prognos över personaltillgång inom lantmäteri

Prognosen över tillgången 2034 bedöms fortsatt som god.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång lantmäteri

Inget gap förutses.

Lantmäteri - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av analysen bedöms lantmäteri generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning under perioden.

Bygglov

Avdelningen bygglov verkställer nämndens åtagande avseende förhandsbesked och bygglov. Inom avdelningen (exkluderat enhet bostadsanpassning som redovisas separat) arbetar 32 personer (30,6 åa) per 2024-08-16. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Bygglovshandläggare	11	10,8
Byggnadsinspektör	10	8,8
Administratör	6	5,8
Chef och ledning	5	5

Prognos över personalbehov inom bygglov

Prognosen för personalbehov under perioden 2024–2034 utgår från bedömningen att en stabilisering av konjunktur kommer ske och med det en ökning av antalet bygglovsärenden till verksamheten från och med 2026. Verksamheten har under de senaste 4–5 åren minskat sin personalvolym med ca 6 åa maa ändrade arbetssätt samt lågkonjunktur och bedömer att behovet kommer att minska ytterligare med 1–2 åa det närmaste året. Med en bedömd ärendeökning vid en vändande konjunktur kommer personalbehovet att stabilisera sig runt den nivån det ligger idag dvs ca 30 åa.

Prognos över personaltillgång inom bygglov

Prognosen över tillgången 2034 bedöms fortsatt som god.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång bygglov

Inget gap förutses.

Bygglov - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av analysen bedöms bygglov generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning under perioden.

Bostadsanpassning

Enheten bostadsanpassning verkställer nämndens åtagande avseende bostadsanpassning. Inom verksamhet arbetar 4 personer (4 åa) per 2024-08-16. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Handläggare	3	3
Enhetschef / handläggare	1	1

Prognos över personalbehov inom bostadsanpassning

Prognosen för personalbehov under perioden 2024–2034 utgår från bedömningen att antalet ärenden kommer att öka inom verksamheten under perioden. Den demografiska utvecklingen samt en kommunal vilja om att medborgaren ska kunna bo och leva hemma gör att antalet ärenden troligen kommer att öka under de närmsta åren. Med en ökande ärendemängd bedöms behovet av resurser öka med ca 1 åa vilket innebär ett totalt behov av 5 åa inom verksamheten bostadsanpassning/handläggare.

Prognos över personaltillgång inom bostadsanpassning

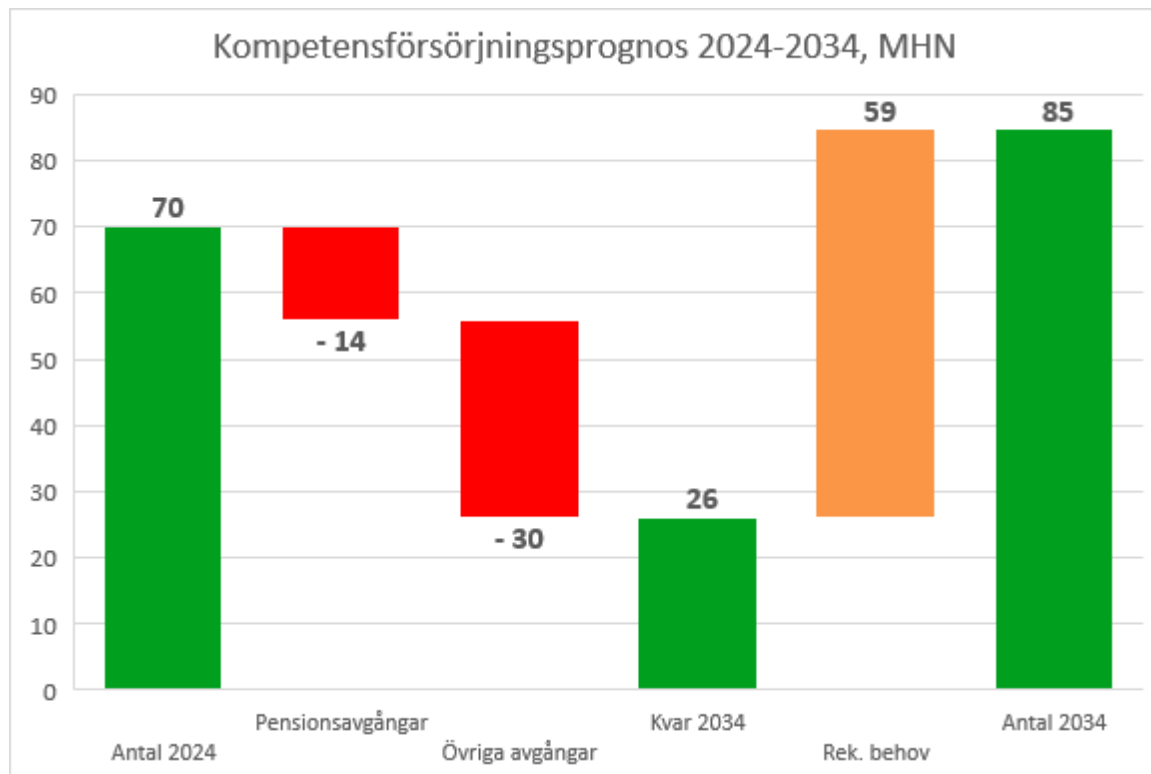
Prognosen över tillgången 2034 bedöms fortsatt som god.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång bostadsanpassning

Inget gap förutses.

Universiteten i Umeå tillhandahåller många av de efterfrågade utbildningarna. Vi kan se en vikande trend gällande olika miljöutbildningar, inte bara i Umeå, utan även på övriga av landets universitet. Kompetensutveckling kan erhållas genom statliga myndigheter, som till exempel Livsmedelsverket, Naturvårdsverket och Folkhälsomyndigheten.

Kompetensförsörjningsprognos 2024–2034



Miljö- och hälsoskyddsnämndens sammanfattande slutsatser

Miljö- och hälsoskyddsnämndens sammanfattande slutsatser baserat på analysen är att för perioden 2024–2034 kommer personalförsörjning kunna ske utan några betydande svårigheter. Inom några yrkesgrupper finns tendenser till svårigheter men Umeå har goda förutsättningar genom att vi är en större stad och en attraktiv arbetsgivare.

På längre sikt efter 2034 behövs sannolikt en än större samverkan mellan kommunerna för att tillsammans lösa uppgifterna.

Ny och förändrad lagstiftning ställer krav på fortlöpande uppdatering av kunskapsläget. Bland annat införlivas många EU-direktiv i svensk lagstiftning, vilket påverkar avdelningens arbete.

Kommunens tillväxt påverkar verksamheten inom flera områden. Antalet tillsynsobjekt och ärenden ökar, främst inom enheten Miljöskydd och Livsmedelssäkerhet och serveringstillstånd. Behovet av miljökompetens i planprocessen ökar genom högre tillväxttakt inom kommunal planering. Ökat antal kommuninvånare medför också att behovet av budget- och konsumentrådgivning ökar. Dessutom blir luftkvalitet, omgivningsbuller, energi- och klimatfrågor samt naturvårds- och vattenfrågor allt viktigare i en tät stad.

Fritidsnämnden - Analys personalförsörjning 2024-2034

Inledning

Fritidsnämnden ansvarar för att erbjuda Umeås invånare ett rikt, jämlikt, jämställt och hållbart fritidsutbud, där barn och ungas delaktighet och möjlighet till utveckling har en särställning.

Fritidsnämnden erbjuder fritidsaktiviteter och inkluderande mötesplatser, för unga liksom för vuxna med intellektuell funktionsnedsättning. Fritidsnämnden har det samlade ansvaret för handläggning av kommunens föreningsbidrag, samt ett särskilt uppdrag att stödja föreningslivet och främja det ideella engagemanget. Fritidsnämnden ansvarar för skötsel och uthyrning av idrotts- och fritidsanläggningar, både för elit- och breddidrott. I uppdraget ingår även skötsel av friluftsområden samt fiskefrämjande åtgärder. Fritidsnämnden har i uppdrag att erbjuda Umeås invånare badupplevelser, friskvård samt ansvara för simundervisning för samtliga grundskoleelever.

Fritidsnämnden har en viktig funktion för att skapa en meningsfull fritid som bidrar till en ökad generell folkhälsa och ungdomshälsa. Framför allt spelar möjlighet till förbättrad ungdomshälsa en central roll för att förebygga ungdomskriminalitet och minska utanförskap. De senaste åren har BRIS rapporterat om ett ökat antal samtal framför allt under somrarna då många normala skyddsnet i form av både organiserade aktiviteter, skola och rutiner pausas. Detta stämmer också väl överens med UmeBrås analys gällande gängens rekryteringsarbete där unga i utanförskap är i förhöjd risk att rekryteras till kriminella sammanhang. Föreningsbyrån inom fritidsnämnden spelar också en central roll i att skapa förutsättningar för föreningar att aktivera ungdomar och lotsa in dem i sunda sammanhang.

Nämnden har genom analyser av tidigare underlag för kompetensförsörjningsprognos, framtagna under 2023 samt i dialog mellan HR-chef, fritidsdirektör och verksamhetschefer tagit fram nedan rapport. För Fritidsnämnden finns inte underlag att inhämta från framtaget prognosverktyg. Nämnden har därför gjort en djupare analys av tidigare framtagna prognoser.

Verksamhet Bad

Verksamhet Bad verkställer Fritidsnämndens åtagande avseende bad- och träningsanläggningarna Navet, Storsjöhallen, Sävar simhall, Vallabadet, Hemgårdens bad och gym samt de tre tempererade utomhusbaden Umelagun, Obbolabadet och Vallabadets utomhusbad.

Inom avdelning Bad finns flera arbetsområden; badbevakning, simskola, simundervisning för skolklasser, drift av bassängerna, friskvård inom gym och gruppträning, behandlingar och andra tjänster, städ, försäljning samt restaurang. De flesta som arbetar inom bad jobbar med flera av dessa arbetsområden.

Inom verksamhet Bad arbetar 59 personer (53,77 åa) per 20240808. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Arbetsledare	8	8
Badmästare	5	5
Badvärd	27	24,85
Restaurangbiträde	8	7,17
Drifttekniker	4	4
Friskvårdsinstruktör	5	4,75

Prognos över personalbehov inom verksamhet Bad

Här redovisas sammanfattning av prognos över personalbehov 2024-2034 i verksamhet Bad (Fig.1).

	Antal 2024	Pensions- avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2034	Rek. behov	Antal 2034	Volym- föränd.	Faktor	Medel- ålder
452013 Badmästare	7	-4	-2	1	6	7	0	1,00	52,0
452014 Friskvårdsarbete, badpersonal	36	-3	-32	1	35	36	0	1,00	35,5

Prognos över personaltillgång inom verksamhet Bad

Det finns inget som talar för att vi skulle sakna tillgång till kompetens inom verksamhet Bad. Badvärd rekryteras med gymnasiekompetens och vi har god tillgång till kvalificerad personal. Badmästare är en befattning med historiska utmaningar. Med vad vi nu vet kommer inga ytterligare badanläggningar byggas. Även om befolkningmängden ökar ser vi i nu läget att dagens bemanningsnivåer kan anses rimliga även inom perioden.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång verksamhet Bad

Inget negativt gap bedöms finnas inom tidsperioden 2024-2034.

Verksamhet Bad – Slutsatser

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms verksamhet Bad generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning fram till 2034. Potentiellt kan visst behov finnas av att hitta lösningar för högre sysselsättningsgrad över förvaltningsgränserna. Inom förvaltningen har analys gjorts för att se över möjlighet till kombinationstjänster utan att hitta möjliga lösningar då behovet inom förvaltningens verksamhetsområden uppstår samma tider under dygnet och samma dagar under veckan.

Mot bakgrund av ovanstående är nämndens bedömning att det finns visst behov av att ställa om verksamhet Bad för att hitta ytterligare verksamheter att bemanna gemensamt för att skapa större tjänsteutrymme.

Verksamhet Drift

Verksamhet Drift verkställer Fritidsnämndens åtagande avseende driftållande av kommunens friluftsanläggningar, idrottscentrum, skolidrottsplatser och idrottsanläggningar såsom konstgräsplaner, ishallar, skidspår, gymnastikhallar, skolidrottshallar med mera. Inom verksamhet Drift arbetar 56 personer (55 åa) per 20240808. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Fritidsassistent	5	5
Arbetsledare	6	5,5
Enhetschef	3	3
Fritidskonsulent	3	3
Idrottsplatsarbetare	39	38,5

Prognos över personalbehov inom verksamhet Drift

Här redovisas sammanfattning av prognos över personalbehov 2024-2034 i verksamhet Drift.

	Antal 2024	Pensions-avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2034	Rek. behov	Antal 2034	Volym-föränd.	Faktor	Medel-ålder
151013 Handläggare, information/kommunikation	3	-1	0	2	1	3	0	1,00	49,0
521018 Park-/trädgårdsarbete	39	-11	-22	6	37	43	4	1,10	43,6

Prognos över personaltillgång inom verksamhet Drift

Personaltillgången inom verksamhet Drift bedöms vara god även framgent under tidsperioden. Bedömningen är en mindre utökning motsvarande fyra personer utifrån tillkommande anläggningar under tidsperioden. I den bedömning förvaltningen gjort har hänsyn tagits till viss automatisering av arbetsuppgifter.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång verksamhet Drift

Under tidsperioden bedömer verksamheten inte att det kommer finnas ett negativt gap.

Verksamhet Drift – Slutsatser

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms även verksamhet Drift generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning fram till 2034. Vissa utmaningar kan finnas då vi idag upplever att nyrekryterad personal inte stannar inom verksamheten lika länge som tidigare. Detta leder till att vi rekryterar oftare än tidigare och mer tid går till hantering för chefer. Verksamhet drift ser utmaningar i att medarbetare i högre utsträckning lämnar oss som arbetsgivare med hänvisning till att de erbjuds betydligt högre lön från privata aktörer.

Verksamhet Föreningsbyrå Stab

Verksamhet Föreningsbyrå Stab verkställer Fritidsnämndens åtagande avseende hantering av kommunens föreningsbidrag som syftar till att stötta kommunens föreningsliv. Inom verksamhet Föreningsbyrå Stab arbetar 14 personer (13,5 åa) per 20240808. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Ekonomiassistent	1	1
Fritidsassistent	1	1

Enhetschef	1	1
Fritidskonsulent	8	7,5
Kommunikatör	2	2
Nämndsekreterare	1	1

Prognos över personalbehov inom verksamhet Föreningsbyrå Stab

Här redovisas sammanfattning av prognos över personalbehov 2024-2034 i verksamhet Föreningsbyrå Stab.

	Antal 2024	Pensions- avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2034	Rek. behov	Antal 2034	Volym- föränd.	Faktor	Medel- ålder
452010 Turism, rekreation och friluftskonsulent	13	-4	-6	3	10	13	0	1,00	45,8

Prognos över personaltillgång inom verksamhet Föreningsbyrå Stab

Prognosen för personaltillgång bedöms mycket god för perioden. Vi ser inga tendenser till en minskad tillgång på kandidater med adekvat kompetens.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång verksamhet Föreningsbyrå Stab

Under tidsperioden bedömer verksamheten inte att det kommer finnas ett negativt gap.

Verksamhet Föreningsbyrå Stab – Slutsatser

Föreningsbyrå Stab har under perioden 2019-2023 haft genomgående goda förutsättningar för personalförsörjning gällande fritidskonsulenter. Inget tyder på en minskad tillgång för framtida personalförsörjning.

Verksamhet Unga

Verksamhet Unga verkställer Fritidsnämndens åtagande avseende ungdomsfrågor som öppen verksamhet, lovverksamhet, arrangemang och områdesarbete. Fritidsgårdarna är ett exempel på vår öppna verksamhet som främst bedrivs på kvällstid.

För att skapa trygghet och ge bästa möjliga förutsättningar för goda livsvillkor deltar vi i kommunens områdesarbete genom lokala förebyggande råd. Vårt fokusområde är ungdomarnas delaktighet, en lärande verksamhet, i en mängd demokratiska processer.

Inom verksamhet Unga arbetar 49 personer (44,9 åa) per 20240808. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Samordnare	3	3
Enhetschef	2	2
Fritidsledarassistent	6	3,31
Fritidsledare	35	33,22
Informatör	1	1

Prognos över personalbehov inom verksamhet Unga

	Ant	Pensior	Övriga	Kv	Rek.	Ant	Volym	Fakt	Mede
	2024	avgångar	avgångar	2034	behov	2034	föränd.		ålder
452011 Fritidsledare	44	-8	-36	0	57	57	13	1,30	43,3

Utifrån prognosticerat behov med utbyggnad av antalet fritidsgårdar görs bedömningen att verksamheten under perioden 2024-2034 har en volymökning motsvarande 13 tillsvidareanställda fritidsledare. Det ger ett totalt rekryteringsbehov om 57 tillsvidareanställda fritidsledare.

Prognos över personaltillgång inom verksamhet Unga

Tillgången till kompetens för perioden 2024-2034 bedöms av verksamheten som god. I nuläget finns ingen utbildning som direkt anknyter till fritidsledarbefattningen. Detta gör att verksamheten rekryterar medarbetare med annan pedagogisk kompetens.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång verksamhet Unga

Fritidsnämnden ser inget negativt gap i personaltillgång under perioden 2024-2034.

Verksamhet Unga – Slutsatser

De utmaningar verksamheten ser är kopplat till att rekryteringar sker med en högre kompetensnivå än verksamheten och yrkesrollen kräver. Detta då det inte finns någon utbildning att tillgå som motsvarar fritidsledarrollen.

Fritidsnämndens sammanfattande slutsatser baserat på ovanstående prognoser/gapanalyser

Fritidsnämnden har en personalförsörjningssituation under perioden 2024-2034 som inte visar på någon betydande utmaning. Inom föreningsbyrån är tillgången på kompetens väldigt god och verksamheten kan välja bland olika utbildningsinriktningar utifrån inriktning på aktuell rekrytering.

Fritid drift ser vissa utmaningar som är kopplat mer till konkurrerande privat marknad för de befattningar som är mindre enkla att rekrytera. Dock ser nämnden inga betydande utmaningar i framtida kompetensförsörjning.

Fritid bad och fritid unga ser inga väsentliga utmaningar i kompetensförsörjning. De utmaningar som kan skönjas är kopplade till att det idag inte finns utbildning som motsvarar befattningen. För Fritid bad pågår ett arbete för att internt kunna utbilda och validera kompetens. För Fritid unga har kontakt tagits från utbildningsinstanser som vill påbörja dialog för att skapa utbildningar som bättre möter befattningens kompetensbehov.

Inom både avdelning Bad och avdelning Unga kan möjlighet finnas att hitta tänkbara samarbeten med andra förvaltningar där behovet finns på andra tider under dagen samt under andra dagar i veckan.

Mot bakgrund av ovanstående ser nämnden inget direkt behov av att arbeta fram förslag till inriktning för omställning för att möta prognosticerad brist på någon av nämndens yrkeskategorier.

Rapport personalförsörjning 2024-2034 För- och grundskolenämnden



Dokumenttyp: Tilläggsuppdrag 2023:1 – Rapport personalförsörjning 2024-2034 FGN		
Dokumentansvarig: Åsa Bergström		Beslutsdatum: 2024-09-04
Beslutad av: Ann-Christine Gradin	Version: [1.0]	Dnr: SK-2024/00242

1. Inledning

Mot bakgrund av KS beslut 2024-03-15 gällande arbetsgång och tidplan för nämndernas genomförande av Kommunfullmäktiges tilläggsuppdrag 2023:1 lämnar för- och grundskolenämnden, i enlighet med kommungemensam anvisning *steg 1 – problemförståelse*, följande avrapportering. Rapporten fokuserar i detta steg på analys/prognos av kompetensförsörjningssituationen samt bedömning av om det finns behov av inriktning för omställning av nämndens verksamheter.

1.1 Metod

Redovisad statistik i rapporten utgår ifrån Umeå kommuns nya prognosverktyg för kompetensförsörjning, som baserar sina uppgifter både från SCB:s statistik över trender och prognoser nationellt samt förvaltningarnas/Utbildningsförvaltningens årliga bedömning av framtida personalbehov 2024-2034. Rapporten innehåller även statistik baserad på pensionsavgångar och prognosticerade övriga avgångar samt befolkningsprognos 2024-2034.

Förvaltningens analys av prognosticerade personalbehov baserad på befolkningsprognos 2024-2034 har processats med respektive verksamhets ledningsgrupp. Underlag för rapport har tagits fram via förvaltningens HR-enhet varvid beredning och process skett i samråd med respektive verksamhetsföreträdare.

I uppdraget ingår att prognosticera ett årligt kompetensförsörjningsbehov på en tioårsperiod. Detta bedöms innehålla stora osäkerhetsfaktorer ju närmare år 2034 skattningarna görs. I de prognoser där verksamheten bidragit med skattningar har utgångspunkten för bedömningarna varit 1-4 år. Observera att statistiken från SCB i nuläget inte tar hänsyn till regionala skillnader vad gäller tillgång på kompetens.

I kommunens analysverktyg ingår enbart större yrkesgrupper. SCB:s rapport "Trender och prognoser 2023-2024" beskriver framtidsutsikter för 63 utbildningsgrupper. Umeå kommun har ungefär 150 AID-etiketter och alla av dem går inte att koppla mot någon av de 63 utbildningsgrupperna det innebär att det i huvudsak är de större yrkesgrupperna som finns i analysverktyget.

Analysverktyget möjliggör inte uppdelning mellan de yrkesgrupper som finns inom båda verksamheterna, det gäller barnskötare och förskollärare. Mot bakgrund av att de största behoven av barnskötare finns inom förskolans område har förvaltningen valt att redovisa barnskötare i analysdelen inom denna verksamhet. För uppdelning av barnskötare mellan förskolans verksamhet och grundskolans verksamhet, se tabell 1 och 2.

1. För- och grundskolenämndens uppdrag

För- och grundskolenämnden har ett övergripande ansvar för att alla barn folkbokförda i kommunen har tillgång till förskola och pedagogisk omsorg samt skolgång i kommunens egna eller i fristående verksamheter. För- och grundskolenämnden ansvarar för kommunal förskola inklusive förskolor på minoritetsspråk, pedagogisk omsorg i form av dagbarnvårdare och nattisverksamhet, förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola och fritidshem, se FGN verksamhetsplan 2024.

För- och grundskolenämnden ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med aktuell lagstiftning. För- och grundskolenämnden svarar för ledning, samordning och utveckling av det kommunala skolväsendet. Sedan 2020 gäller Barnkonventionen som svensk lag och är inkorporerad i skollag och läroplaner. Det innebär att ett barnrättsperspektiv alltid ska beaktas. Nämnden ska säkerställa att den kommunala utbildningen utgår från grundläggande demokratiska värderingar och alla barn och elevers lika värde.

Hög kompetens hos rektorer, förskollärare och lärare och övrig personal inom förskola och skola utgör en framgångsfaktor för barnens lärande, trygghet och trivsel i den pedagogiska verksamheten. Undervisningens kvalitet och utvecklingen av undervisningen i relation till barnens behov och förutsättningar bygger på en hög andel behörig och legitimerad personal. Med behörig och kompetent personal säkerställs att utbildningen vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Kompetensförsörjningen är därför en viktig förutsättning för bibehållen kvalitet i förskolan och skolan.

Totalt arbetar 3553 månadsavlönade tillsvidareanställda medarbetare inom nämndens område per 2024-01-31. Totalt finns 41 olika yrkesgrupper inom nämndens område. I följande kompetensförsörjningsanalys belyses för- och grundskolenämndens större yrkesgrupper uppdelat per verksamhetsområde, vilka är svårrekryterade och/eller bedöms nödvändiga för att klara grunduppdraget. Förutom den stora gruppen lärare finns flera andra nyckelkompetenser av vikt för att klara grunduppdraget, men dessa redovisas inte i denna rapport.

2.1 Förskolans verksamhetsområde

Förskolans verksamhet verkställer För- och grundskolenämndens övergripande uppdrag och ansvar att alla barn mellan ett och fem år och som är folkbokförda i kommunen har tillgång till förskola och pedagogisk omsorg under den tid då vårdnadshavarna arbetar, är arbetsökande eller studerar.

I förskolans läroplan tydliggörs ansvaret för det pedagogiska innehållet i undervisningen och förskollärares särskilda ansvar för undervisningen. Detta ställer höga krav på förskollärares förmåga att handleda och driva utvecklingsarbete. Svårigheten att anställa förskollärare är påtaglig. Behovet av utbildade barnskötare har ökat då kompetensnivån blir viktig för att bidra i den planerade undervisningen.

Tabell 1. Kompetensförsörjningsprognos Förskola 2024-2034

	Antal 2024	Pensionsavgångar	Övriga avgångar	Kvar 2034	Rek. behov	Antal 2034	Volymförändring	Tillgång nationell nivå 2034 (SCB)
Förskollärare	661	-125	-408	128	665	793	132	784*
Barnskötare	645	-110	-324	211	499	710	65	939*
Rektor	41	-12	-4	25	24	49	8	Uppgift saknas

*Nationell nivå utifrån SCB:s statistik visar tillgång på förskollärare och barnskötare inom hela nämndens område. Övriga siffror gäller enbart förskolans verksamhetsområde.

I förskolans verksamhetsområde arbetar totalt cirka 1400 medarbetare 2024-01-31, vilket även inkluderar medarbetare inom lednings- och stödfunktioner. Tabell 1 redovisar kompetensförsörjningsprognos för perioden år 2024 - 2034 för yrkesgrupperna förskollärare och barnskötare samt rektorer, där kompetensförsörjningsutmaningen bedöms som störst.

2.2 Grundskolans verksamhetsområde

För- och grundskolenämnden har ett övergripande ansvar för att alla elever folkbokförda i kommunen har tillgång till samt skolgång i kommunens egna eller i fristående verksamheter. För- och grundskolenämnden ansvarar för kommunal förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola och fritidshem. För- och grundskolenämnden ansvarar för att fördela resurser till egen verksamhet och till fristående verksamheter enligt bidrag på lika villkor.

För- och grundskolenämnden ska säkerställa att den kommunala utbildningen utgår från grundläggande demokratiska värderingar och alla barn och elevers lika värde.

Utbildningen ska främja varje barns och elevs utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Barn och elever ska ges ledning och stimulans för att utvecklas så långt som möjligt. I detta ingår en strävan att uppväga skillnader mellan barn och elevers olika förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen, vilket ställer krav på kompetenta och utbildade lärare.

Tabell 2. Kompetensförsörjningsprognos inom Grundskola, Anpassad grundskola och Fritidshem 2024-2034

	Antal 2024	Pensions-avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2034	Rek. Behov	Antal 2034	Volym-förändring	Tillgång nationell nivå 2034 (SCB)
Förskollärare	121	-52	-36	33	112	145	24	784*
Lärare grundskola åk F-3	306	-50	-104	152	215	367	61	306
Lärare grundskola åk 4-6	234	-48	-94	92	212	304	70	234
Lärare grundskola åk 7-9	255	-58	-82	115	217	332	77	262
Lärare praktiskt-estetiska ämnen	144	-43	-60	41	146	187	43	148
Modersmåslärare	66	-24	-24	18	55	73	7	68
Speciallärare	72	-22	-22	28	73	101	29	89
Specialpedagog	79	-43	-30	6	103	109	30	98
Lärare i fritidshem	241	-37	-104	100	189	289	48	254
Rektor	68	-17	-40	11	77	88	20	Uppgift saknas
Skolsköterska	28	-10	-18	0	34	34	6	32
Elevassistent	118	-22	-96	0	130	130	12	143
Barnskötare	131	-28	-94	9	135	144	13	939*

*Nationell nivå utifrån SCB:s statistik visar tillgång på förskollärare och barnskötare inom hela nämndens område. Övriga siffror gäller enbart grundskolans verksamhetsområde.

I grundskolans verksamhetsområde arbetar ca 2000 medarbetare 2024-01-31, vilket även inkluderar medarbetare inom lednings- och stödfunktioner. De största yrkesgrupperna inom grundskolan är grundskollärare åk F-3, åk 4-6, åk 7-9 samt grundskollärare i praktiska/estetiska ämnen. Förutom den stora gruppen lärare finns flera andra nyckelkompetenser av vikt för att klara grunduppdraget, men dessa redovisas inte i denna rapport.

De yrkeskategorier som lyfts i analysen är följande:

- Förskollärare
- Barnskötare
- Grundskollärare F-3
- Grundskollärare 4-6
- Grundskollärare 7-9
- Grundskollärare praktiskt- estetiska ämnen
- Modersmåslärare
- Speciallärare
- Specialpedagog
- Lärare i fritidshem
- Rektor
- Skolsköterska

2. GAP-analys - personalförsörjning FGN

Nedan analys redovisar kompetenstillgång och efterfrågan från år 2024 till år 2034 utifrån verksamhetens behov samt SCB: prognoser om personaltillgång på nationell nivå. Syftet är att ge en bild av nämndens framtida kompetensbalans.

3.1 Förskollärare

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av förskollärare perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 2. Bland förskollärare bedöms situationen utmanande utifrån den prognostiserade bristande tillgången på nationell nivå. Med 784 förskollärare inom nämndens område år 2024 och en efterfrågan om 941 förskollärare år 2034 samt ingen förväntad ökning i tillgången enligt SCB på nationell nivå så framgår en betydande differens mellan tillgång och efterfrågan. Det råder en stor brist på legitimerade förskollärare.

Av de 661 förskollärare som är anställda inom förskolans verksamhet år 2024 så förväntas knappt 20 % att arbeta kvar i verksamheten som förskollärare år 2034, se tabell 1. Rekryteringsbehovet av förskollärare inom förskolans verksamhet uppgår således till 665 under prognosperioden.

3.2 Barnskötare

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av barnskötare perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 3. Bland barnskötare framgår en ökning av både tillgång och efterfrågan under perioden 2024 till 2034.

Enligt SCB är tillgången år 2034 939 barnskötare. Det innebär att det på arbetsmarknaden skulle finnas cirka 20% fler barnskötare år 2034 jämfört med år 2024 och indikerar ett potentiellt överskott. Detta utgår dock ifrån SCBs nationella skattningar. Observeras bör att de tillgångar som SCB prognosticerar inte är anpassade till de regionala förutsättningar som finns på arbetsmarknaden i norra Sverige, där konkurrensen om arbetskraften från andra branscher exempelvis industrin är kännbar.

Trots SCBs prognos om överskott på arbetsmarknaden av barnskötare, gör förvaltningen bedömningen att det finns en fortsatt efterfrågan och framförallt behov av kompetenssatsningar för utbildade barnskötare.

3.3 Grundskollärare F-3

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av grundskollärare F-3 perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 4 Inom nämndens område finns det år 2024 306 grundskollärare F-3. Det prognostiserade behovet från verksamheten uppgår år 2034 till 367, utökning av behovet uppgår då till 31. Verksamhetens egna prognoser påvisar att ungefär 40% av de befintliga grundskollärarna inom F-3 kommer att jobba kvar år 2034, se tabell 2. Rekryteringsbehovet under prognosperioden uppgår således till 213.

SCB:s prognoser visar på en relativt oförändrad tillgång under prognosperioden 2024-2034. Statistik gällande grundlärorexamina inom F-3 från Umeå universitet visar att under år 2023 utfärdades 36 examina med inriktning F-3. Utifrån det ökade efterfrågan samt den oförändrade tillgången på rikets nivå så finns det potentiell risk för brist av grundskollärare inom årskurserna F-3.

3.4 Grundskollärare 4-6

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av grundskollärare 4-6 perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 5. Inom nämndens område finns det år 2024 234 grundskollärare i årskurserna 4-6. Verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 304, vilket innebär en ökning om 70 grundskollärare 4-6 år 2034. Verksamhetens egna prognoser påvisar att ungefär 30% av grundskollärarna inom 4-6 kommer att arbeta kvar år 2034, se tabell 2. Rekryteringsbehovet uppgår under därmed under prognosperioden till 212.

SCB:s prognoser visar en relativt oförändrad tillgång på rikets nivå under prognosperioden år 2024-2034. Statistiken gällande antal grundlärarexamina inom 4-6 från Umeå Universitet visar en relativt oförändrad bild av antalet examina från år 2017 till 2023. Under år 2023 utfärdades 26 examina med inriktning 4-6. Utifrån verksamhetens efterfrågan samt den oförändrade tillgången på rikets nivå så finns det risk för brist av grundskollärare inom årskurserna 4-6.

3.5 Grundskollärare 7-9

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av grundskollärare 7-9 perioden år 2024-2034, se bilaga 1, diagram 6. Inom nämndens område finns det år 2024 255 grundskollärare inom årskurserna 7-9. Verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 332. En skattad ökning av efterfrågan i Umeå kommun motsvarande 77 lärare under prognosperioden framgår. Verksamhetens egna prognoser visar på att ungefär 45% av de befintliga grundskollärarna inom 7-9 kommer att arbeta kvar år 2034 vilket resulterar i ett rekryteringsbehov om 217 under perioden 2024-2034, se tabell 2.

SCB:s prognoser påvisar en viss ökning av tillgången på ämneslärare på rikets nivå under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången är dock inte i paritet med verksamhetens skattade behov.

Sedan 2015 har det skett en marginell ökning av antalet examina från Umeå Universitet som ämneslärare med inriktning 7-9 där 100 personer examinerades år 2023 från ämneslärarprogrammet, statistiken visar dock inte mot specifika ämnen. Lärarutbildningens nuvarande utformning innebär utmaningar för verksamhetens bemanning framförallt på mindre enheter och i vissa ämnen.

3.6 Grundskollärare praktisk/ estetiska ämnen

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av grundskollärare praktisk/estetiska ämnen perioden år 2024-2034, se bilaga 1, diagram 5. Inom nämndens område finns det år 2024 144 grundskollärare i praktisk/estetiska ämnen och det prognostiserade behovet uppgår år 2034 till 187, vilket indikerar behov av utökning av 43 lärare den kommande prognosperioden, se bilaga 1 diagram 7. Cirka 20% av de befintliga lärarna 2024 inom praktisk-estetiska ämnen i verksamheten

prognostiseras arbeta kvar 2034. Rekryteringsbehovet uppgår därmed till 146 under prognosperioden.

SCB:s prognoser nationellt påvisar en viss ökning av antalet examinerade lärare under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången är dock inte i paritet med verksamhetens skattade

behov. Utifrån ovan statistik så prognostiseras en betydande brist av lärare inom praktisk-estetiska ämnen.

3.7 Modersmåslärare

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av modersmåslärare perioden år 2024-2034, se bilaga 1, diagram 8. Inom nämndens område finns det år 2024 66 modersmåslärare, verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 73 vilket är en ökning på 7. Verksamhetens egna prognoser visar att drygt 25% av de befintliga modersmåslärarna kommer att arbeta kvar år 2034 vilket resulterar i ett rekryteringsbehov om 55 under prognosperioden se bilaga 1 diagram 8.

SCB:s prognoser påvisar en viss ökning av tillgången på modersmåslärare på rikets nivå under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången är dock inte i paritet med verksamhetens skattade behov. Utifrån den ökade efterfrågan, den interna personalomsättningen samt tillgången på rikets nivå så finns det risk för brist av modersmåslärare under prognosperioden.

3.8 Speciallärare

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av speciallärare perioden år 2024-2034, se bilaga 1, diagram 9. Inom nämndens område finns det år 2024 72 speciallärare. Verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 101, vilket är en ökning på 29. Verksamhetens egna prognoser visar att drygt 28% av de befintliga speciallärarna kommer att arbeta kvar år 2034, detta resulterar i ett rekryteringsbehov om 73 speciallärare under prognosperioden.

SCB:s prognoser påvisar en ökning av tillgången på speciallärare på rikets nivå under prognosperioden. Ökningen av tillgången bedöms dock inte i paritet med verksamhetens skattade behov.

Från 2028 kommer det krävas lärarlegitimation för att få undervisa i anpassad grundskola. För att bli legitimerad lärare i anpassad grundskola krävs vidareutbildning till speciallärare med inriktning utvecklingsstörning (90 HP). På grund av stora utmaningar att rekrytera medarbetare med rätt utbildning behöver verksamheten rekrytera lärare som sedan får en möjlighet att vidareutbilda sig under pågående anställning.

3.9 Specialpedagoger

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av grundskollärare 7-9 perioden år 2024-2034, se bilaga 1, diagram 10. Inom FGN finns det år 2024 79 specialpedagoger, verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 109, vilket är en ökning på 30. Verksamhetens egna prognoser visar att nästan samtliga av de befintliga specialpedagogerna har slutat år 2034, detta resulterar i ett rekryteringsbehov om 103 specialpedagoger under prognosperioden se tabell 2.

SCB:s prognoser påvisar en ökning av tillgången på specialpedagoger på rikets nivå under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången är dock inte i paritet med verksamhetens skattade behov och utifrån den prognostiserade personalomsättningen så finns stor risk för brist på specialpedagoger.

3.10 Lärare i fritidshem

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av lärare i fritidshem perioden år 2024-2034, se bilaga 1, diagram 11. Inom verksamheten finns det år 2024 241 lärare i fritidshem. Verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 289 vilket är en ökning på 48. Verksamhetens egna prognoser visar att ca 20% av befintliga lärare i fritidshem kommer att arbeta kvar år 2034. Detta resulterar i ett rekryteringsbehov om 189 lärare i fritidshem under prognosperioden se tabell 2.

SCB:s prognoser påvisar en ökning av tillgången på lärare i fritidshem på rikets nivå under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången är dock inte i paritet med verksamhetens skattade behov.

3.11 Rektorer

Uppgifter om tillgång på nationell nivå saknas då rektorsprogrammet som utbildningsgrupp inte finns i SCB:s statistik. Inom förskolans verksamhet finns det år 2024 41 rektorer, verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 49 vilket är en ökning på 8. Verksamhetens egna prognoser visar att cirka 60% av befintliga rektorer kommer att arbeta kvar år 2034, detta resulterar i ett rekryteringsbehov om 24 rektorer under prognosperioden, se tabell 1.

Inom grundskolans verksamhet finns det år 2024 68 rektorer, verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 88, vilket är en ökning på 20. Verksamhetens egna prognoser visar att 16% av befintliga rektorer kommer att arbeta kvar år 2034, detta resulterar i ett rekryteringsbehov om 77 rektorer under prognosperioden, se tabell 2.

För att anställas som rektor krävs enligt skollagen pedagogisk utbildning och erfarenhet. Det innebär att målgruppen som är möjlig att rekrytera från är mer begränsad än för andra chefsuppdrag i kommunen. Dessutom krävs enligt skollagen att en nyanställd rektor genomför det treåriga Rektorsprogrammet inom fyra år från anställningsstart.

Rekrytering av rektorer till för- och grundskolan är mycket utmanande. En förklaring är komplexiteten i rektorsuppdraget som innebär ett arbete med stark statlig styrning i kombination med den kommunala organisationens behov av ledning och styrning. Den arbetsvärdering som genomförs i Umeå kommun inom ramen för lönekartläggning visar att rollen som rektor bedömts ha högst svårighetsgrad i jämförelse med andra chefstjänster i kommunen.

Då förutsättningarna att rekrytera erfarna rektorer externt är mycket utmanande är det än viktigare med intern ledarförsörjning. För att förbereda lämpliga pedagoger för ett rektorsuppdrag har förvaltningen skapat ett förvaltnings specifikt Traineeprogram för blivande skolledare.

3.12 Skolsköterskor

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av skolsköterskor perioden 2024-2034, se bilaga 1 diagram 12. Inom nämndens område finns år 2024 28 skolsköterskor, år 2034 bedöms behovet vara 34 stycken. Tabell 2 visar att ingen av nuvarande skolsköterskor arbetar kvar 2034 vilket innebär ett

rekryteringsbehov på 34. Skolsköterskorna bedöms svårrekryterade. För att anställas som skolsköterska krävs utbildning till sjuksköterska samt vidareutbildning med inriktning mot barn- eller

distriktsköterska. Sjuksköterskor med denna specialistkompetens anställs även inom gymnasieskolan och Region Västerbotten vilket gör att konkurrensen är stor.

Enligt SCB har antalet nybörjare på specialistsjuksköterskeprogrammet med inriktning mot barn och ungdom har ökat de senaste tio åren men har varit relativt stabilt under senare år. Under prognosperioden antas antalet nybörjare vara cirka 320 per år. Examensfrekvensen bedöms vara cirka 90 procent, vilket på sikt ger omkring 290 examinerade per år. SCB:s bedömning är att tillgången växa något kraftigare än efterfrågan under prognosperioden. Den samlade bedömningen nationellt är att dagens brist på specialistsjuksköterskor med inriktning mot barn och ungdom går mot ett mer balanserat arbetsmarknadsläge i slutet av prognosperioden. Detta tar dock inte hänsyn till regionala kompetensförsörjningsutmaningar i norra Sverige.

4. Volymförändringar FGN

En befolkningsprognos är en uppskattning av framtida befolkningstillväxt baserat på nuvarande data och trender. Den kan inkludera faktorer som födelsetal, dödstal, invandring och utvandring. Inom Umeå kommun genomförs befolkningsprognoserna årligen varje vår via SLK och används för att planera för framtida behov inom olika områden. Befolkningsprognosen bidrar till att identifiera trender även vad gäller volymer av elever samt dess effekter på personalförsörjning.

Diagram 1 Befolkningsprognos 2024-2034 – förändringar volym barn- och elevantal

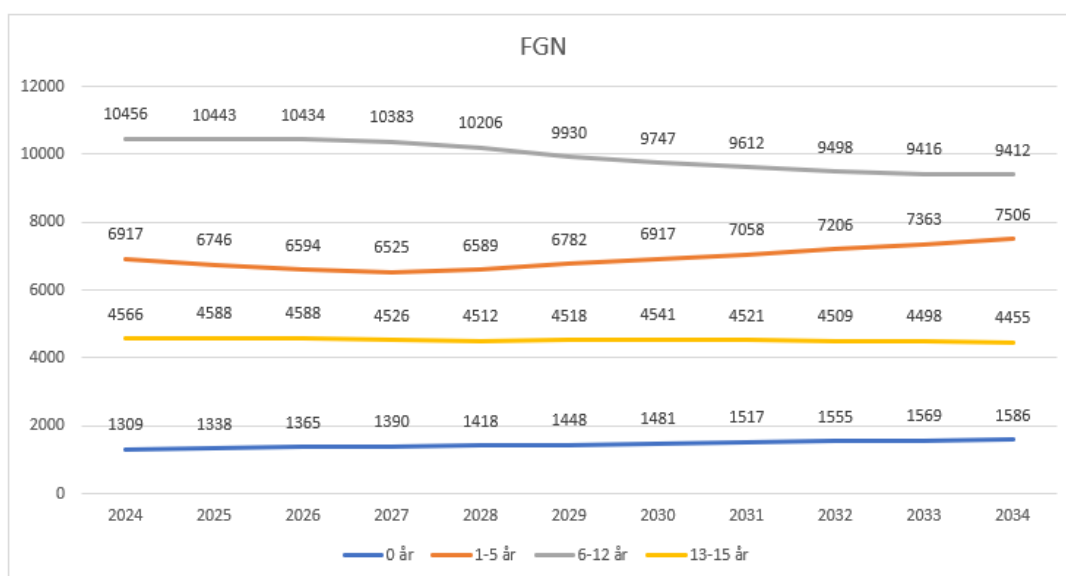


Diagram 1 baseras på befolkningsprognos genomförd 2024-2034 och redovisar förändringar av volymer i barn- och elevgrupperna 0-15 år. Här framgår en minskning av barn inom förskolans område mellan 2024-2027. Därefter prognosticeras volymerna av barn 1-5 år att öka igen.

Åldersgruppen 6-12 prognosticeras ha en stabilitet fram till år 2026 därefter ses en minskning i antalet barn i åldersgruppen fram till år 2034 vilket föranleder behov till eventuell omställning inom yrkeskategorier med koppling till åldersgruppen 6-12 år. Befolkningsprognosen påvisar i huvudsak en stabilitet i åldersgruppen 13-15. Vi kan konstatera att det finns stora osäkerheter i slutet av prognosperioden.

Mot bakgrund av det utmanande rekryteringsläget bland lärare är det viktigt att utarbeta strategier för omställning av kompetens. I de verksamheter där det under en period finns ett minskat barn- och elevantal eller bristande behörigheter behöver denna kompetens tas tillvara.

5. Slutsatser personalförsörjning FGN

Vid analys av tillgång och efterfrågan för olika lärargrupper inom För- och grundskolenämndens område framgår en generellt sett likvärdig bild av en sammantaget större efterfrågan på lärarkompetenser än det finns tillgång. SCBs nationella statistik tar som nämnts ovan inte hänsyn till de regionala kompetensförsörjningsutmaningar som finns i norra Sverige.

Mot bakgrund av skollagens krav på legitimerad och behörig kompetens och att inflödet till lärarutbildningen/examinerade är lågt behöver adekvata omställningsåtgärder vidtas för att säkerställa verksamhetens mål, resultat och kvalitet.

Det blir än viktigare att identifiera åtgärder för att vara en attraktiv arbetsgivare och behålla medarbetare. Då lärarbristen är stor i regionen så konkurrerar Umeå kommun med andra skolhuvudmän, där det är "arbetstagarens marknad" vilket bl a bidrar till ökad rörlighet, ökade krav på lön och övriga anställningsvillkor.

Utmaningen att klara kompetensförsörjningen visas i samtliga lärargrupper. Vidare bedöms också rekrytering av skolsköterskor och rektorer vara utmanande för nämndens område

Umeå kommun och utbildningsförvaltningen vidtar idag kompetensförsörjningsåtgärder för att attrahera nya medarbetare, se nämndens kompetensförsörjningsplan samt förvaltningens tillhörande aktivitetsplan. Umeå kommun behöver därutöver prioritera och vidta kompetensförsörjningsåtgärder som i större omfattning möjliggör både vidareutbildning av befintlig lärarkompetens samt som identifierar strategier för ställning av lärare till de skolformer där behov finns. Personalomställning i utbildningsförvaltningen behöver planeras i god tid då utbildningen till olika läraryrken tar flera år i anspråk.

För att attrahera och behålla behöriga lärare och klara kompetensförsörjningen finns därför ett behov av att utarbeta av strategier för omställning av kompetens inom de yrkesgrupper som under en period har ett minskat barn- och elevunderlag eller där det finns bristande behörigheter. Det är viktigt att ta hänsyn till budgetprocessens effekter på bemanningsplanering inom nämndens område, vilka starkt präglas av läsårstider och förändringar i volymer.

När det gäller ledarförsörjningen av rektorer konstateras att det är få sökande och mycket få med erfarenhet av tidigare uppdrag som rektor. Utmaningarna är störst inom grundskolans område.

För att attrahera och behålla nya rektorer till för- och grundskolans verksamheter krävs långsiktighet. Chefers arbetsbelastning och förutsättningar måste fortsatt ligga i fokus för att särskilt rektorer i högre grad ska kunna fokusera på huvuduppdraget. Handlingsplan för att nå riktmärket om 30 medarbetare per chef är prioriterat inom nämndens område. Behov av fortsatta satsningar på intern ledarförsörjning är av stor vikt.

Bilaga 1

Diagram 2 Tillgång och efterfrågan - förskollärare 2024-2034

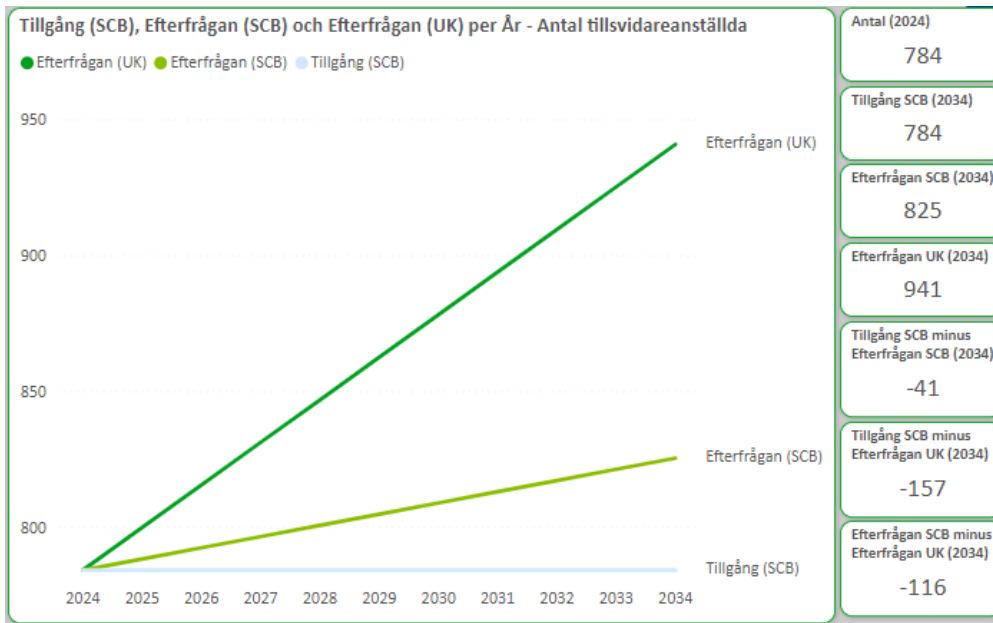


Diagram 3 Tillgång och efterfrågan - tillsvidareanställda barnskötare 2024-2034

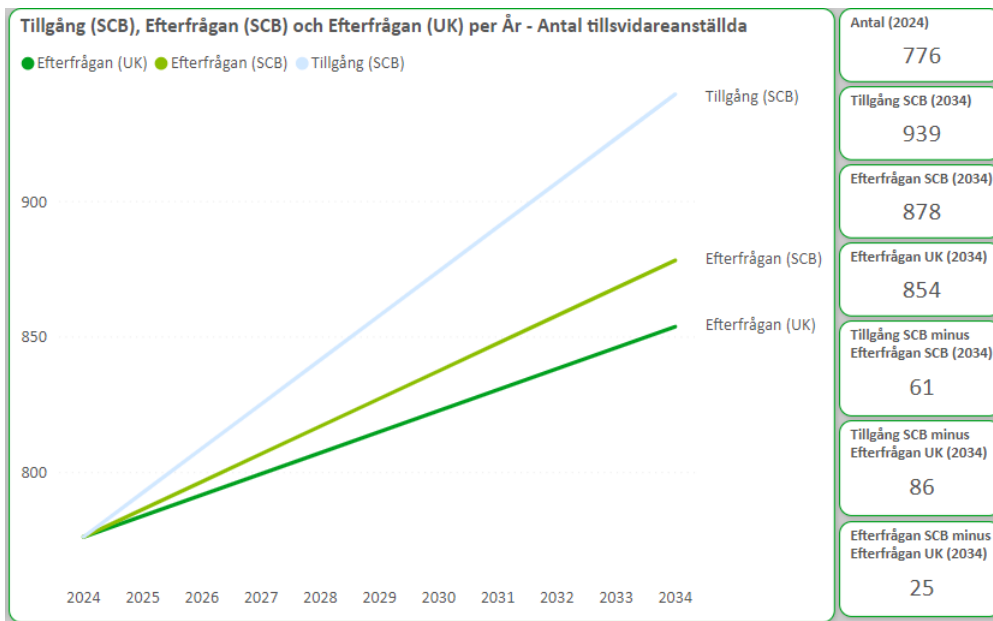


Diagram 4 Tillgång och efterfrågan - grundskollärare F-3 2024-2034

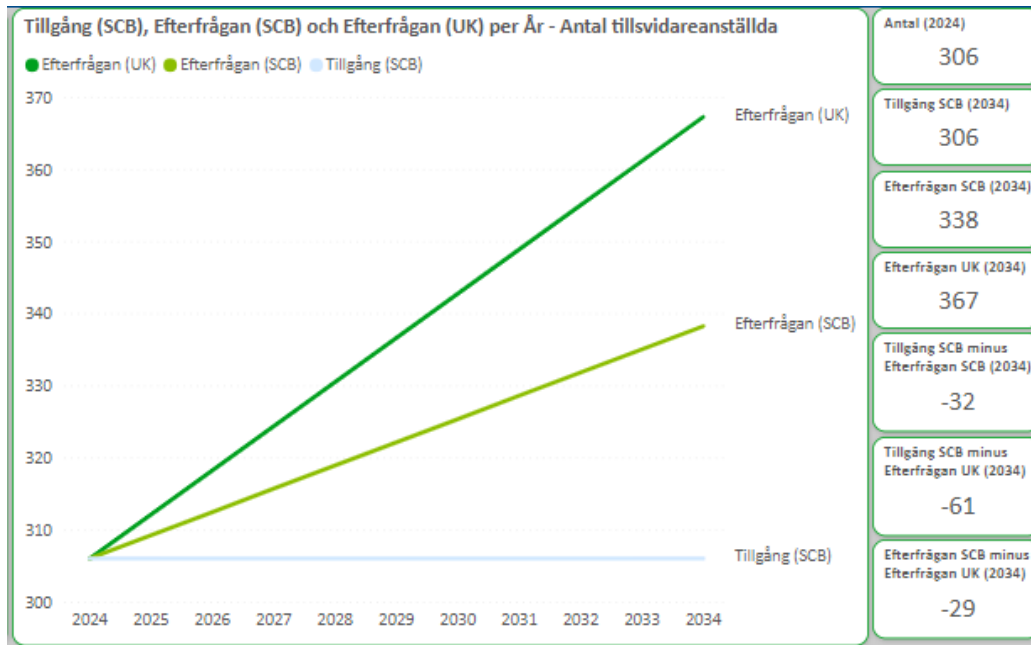


Diagram 5 Tillgång och efterfrågan - grundskollärare 4-6 2024-2034

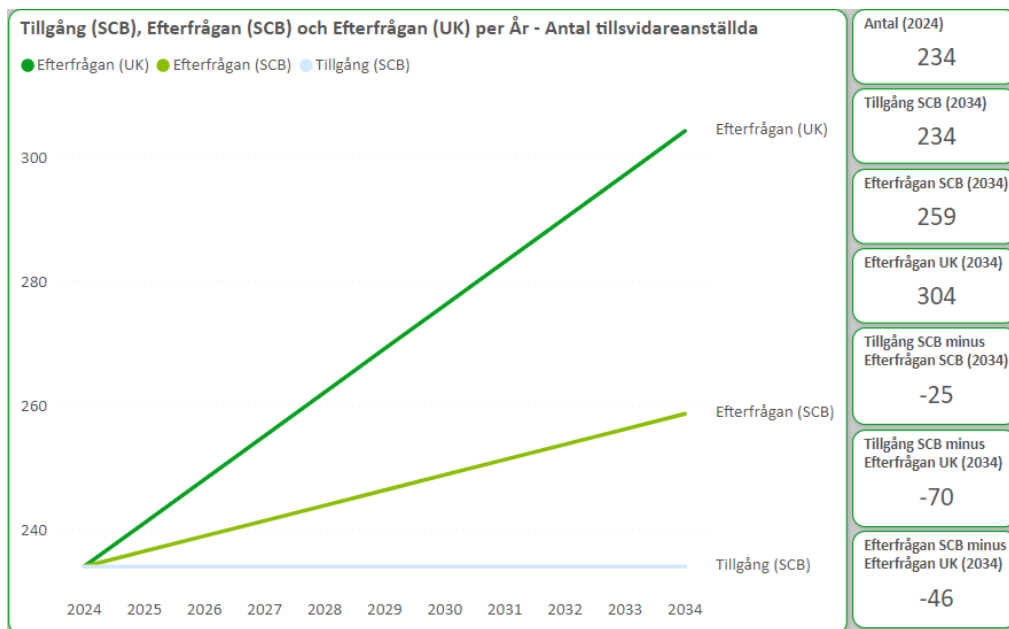


Diagram 6 Tillgång och efterfrågan - grundskollärare 7-9 2024-2034

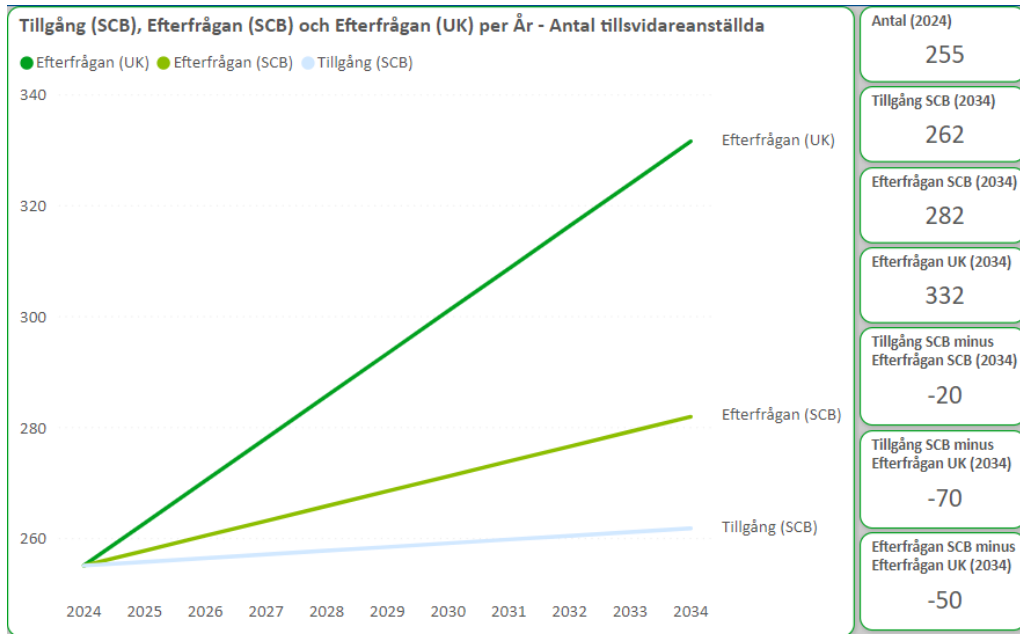


Diagram 7 Tillgång och efterfrågan - grundskollärare praktisk/estetiska ämnen 2024-2034

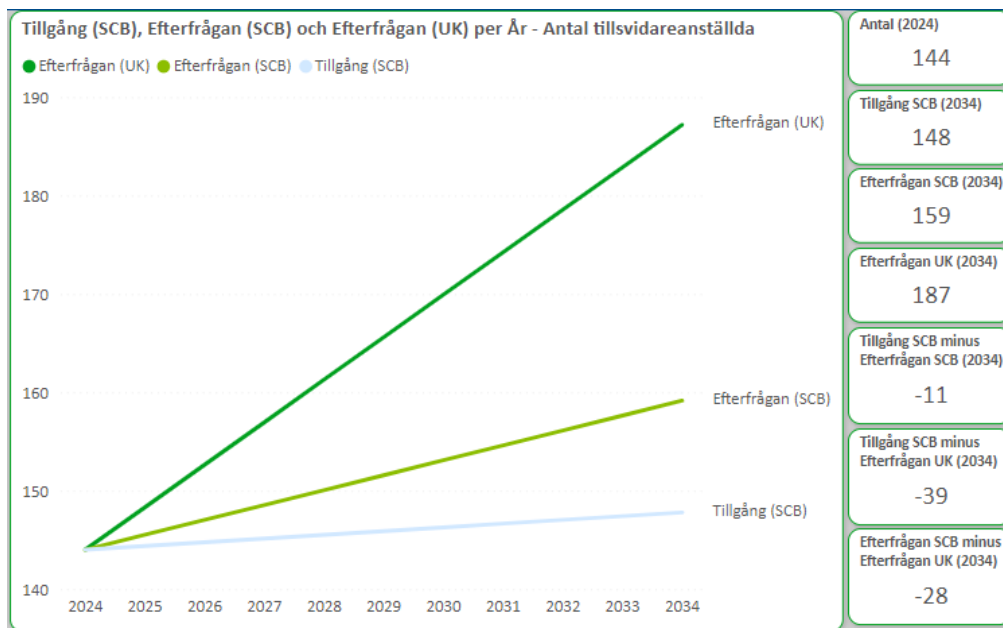


Diagram 8 Tillgång och efterfrågan - modersmålslärare 2024-2034

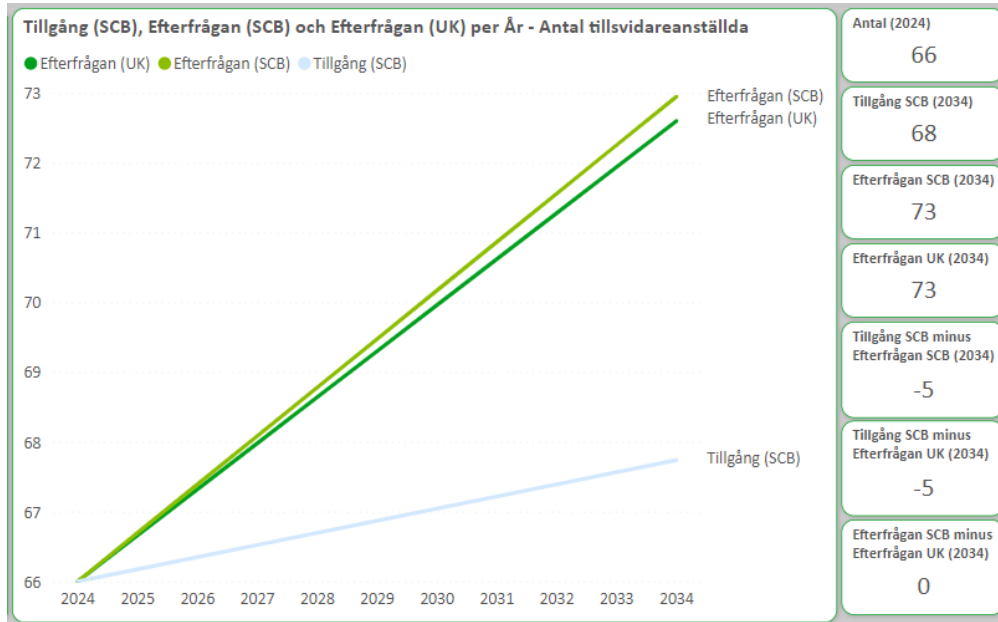


Diagram 9 Tillgång och efterfrågan - speciallärare 2024-2034

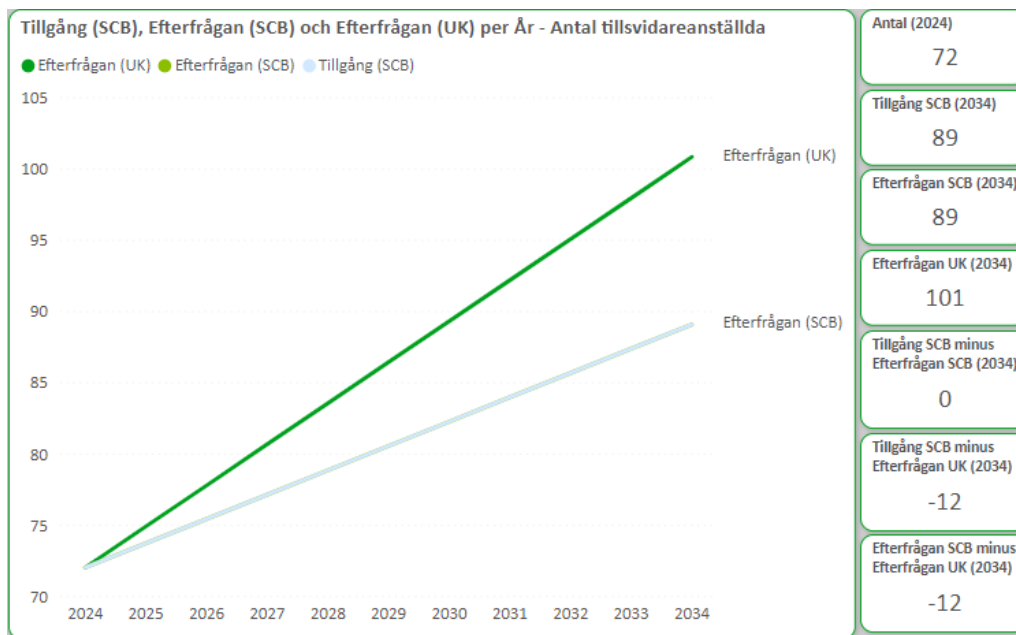


Diagram 10 Tillgång och efterfrågan - Specialpedagog 2024-2034

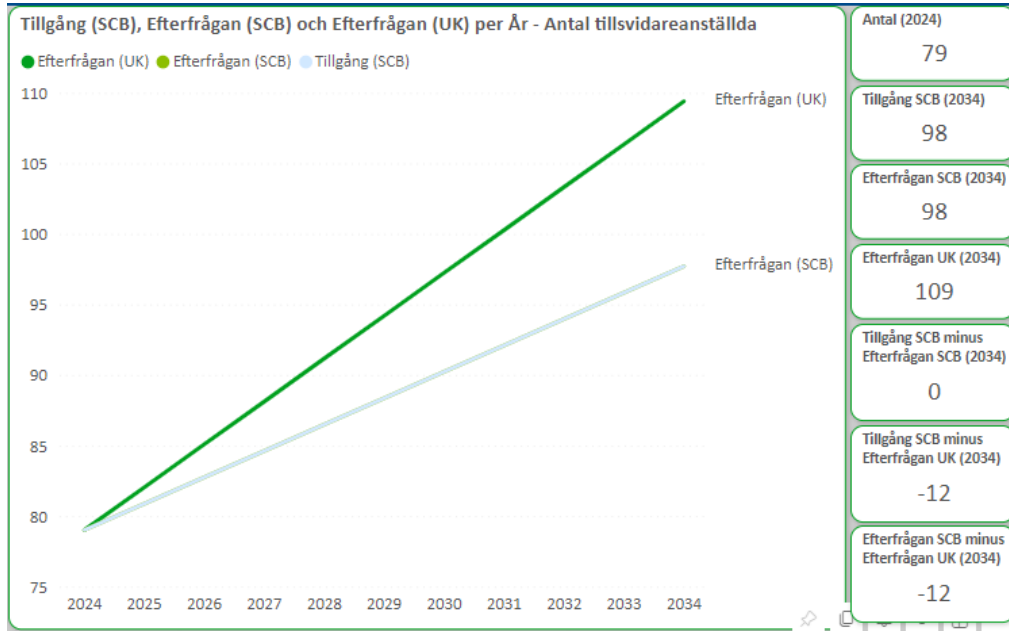


Diagram 11 Tillgång och efterfrågan – Lärare i fritidshem 2024-2034

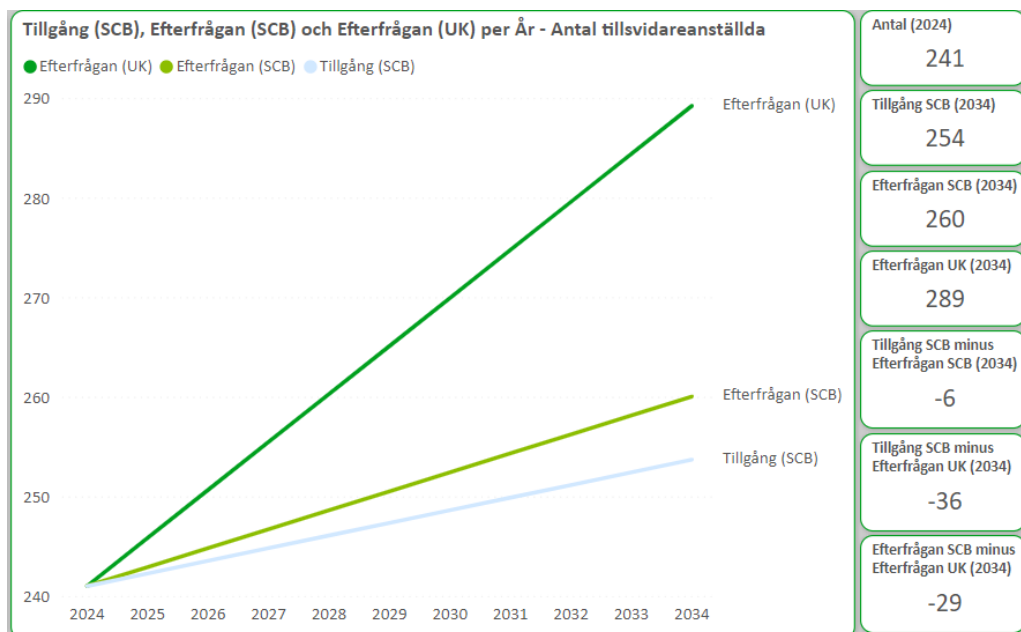
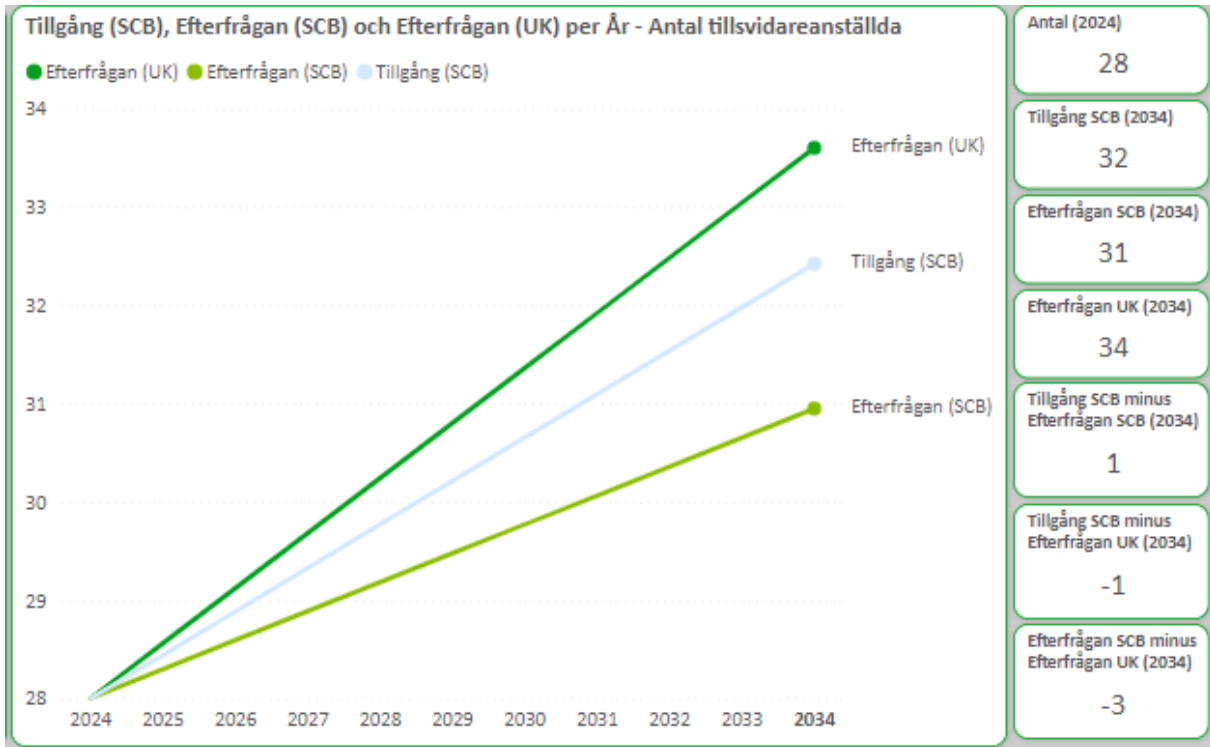


Diagram 12 Tillgång och efterfrågan – Skolsköterska 2024-2034



Rapport personalförsörjning 2024-2034 Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden



Dokumenttyp: Tilläggsuppdrag 2023:1 – Rapport personalförsörjning 2024-2034 GVN		
Dokumentansvarig: Åsa Bergström		Beslutsdatum: 2024-09-04
Beslutad av: Ann-Christine Gradin	Version: [1.0]	Dnr: SK-2024/00242

1. Inledning

Mot bakgrund av KS beslut 2024-03-15 gällande arbetsgång och tidplan för nämndernas genomförande av Kommunfullmäktiges tilläggsuppdrag 2023:1 lämnar Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, i enlighet med kommungemensam anvisning *steg 1 – problemförståelse*, följande avrapportering. Rapporten fokuserar i detta steg på analys/prognos av kompetensförsörjningssituationen samt bedömning av om det finns behov av inriktning för omställning av nämndens verksamheter.

1.1 Metod

Redovisad statistik i rapporten utgår ifrån Umeå kommuns nya prognosverktyg för kompetensförsörjning, som baserar sina uppgifter både från SCB:s statistik över trender och prognoser nationellt samt förvaltningarnas/Utbildningsförvaltningens årliga bedömning av framtida personalbehov 2024-2034. Rapporten innehåller även statistik baserad på pensionsavgångar och prognosticerade övriga avgångar samt befolkningsprognos 2024-2034.

Förvaltningens analys av prognosticerade personalbehov baserad på befolkningsprognos 2024-2034 har processats med respektive verksamhets ledningsgrupp. Underlag för rapport har tagits fram via förvaltningens HR-enhet varvid beredning och process skett i samråd med respektive verksamhetsföreträdare.

I uppdraget ingår att prognosticera ett årligt kompetensförsörjningsbehov på en tioårsperiod. Detta bedöms innehålla stora osäkerhetsfaktorer ju närmare år 2034 skattningarna görs. Observera att statistiken från SCB i nuläget inte tar hänsyn till regionala skillnader vad gäller tillgång på kompetens.

I kommunens analysverktyg ingår enbart större yrkesgrupper. SCB:s rapport "Trender och prognoser 2023-2024" beskriver framtidsutsikter för 63 utbildningsgrupper. Umeå kommun har ungefär 150 AID-etiketter och alla av dem går inte att koppla mot någon av de 63 utbildningsgrupperna det innebär att det i huvudsak är de större yrkesgrupperna som finns i analysverktyget.

1. Gymnasie- och vuxenutbildningens uppdrag

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har ett samlat ansvar för den pedagogiska verksamheten inom gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, RH-gymnasium, kommunal vuxenutbildning samt ansvar för den verksamhet som arbetsmarknad och integration bedriver där mottagande av skyddsbehövande från Ukraina ingår. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ska säkerställa att alla verksamheter ger eleverna en grund för fortsatta studier och/eller yrkesverksamhet, samt ett aktivt deltagande i samhället i övrigt, se GVN verksamhetsplan 2024.

Rätten att lyckas i utbildning är en av de viktigaste skyddsfaktorerna för ett gott liv och för att kunna påverka sin framtid och delta i ett demokratiskt samhälle. Ett utbildningssystem med hög kvalitet är en viktig del för kommunens kompetensförsörjning och en genomförd gymnasieutbildning ger individen förutsättning till studier och/eller arbete.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ansvarar övergripande för ledning, samordning och utveckling av skolväsendet. Vidare har nämnden ett samlat ansvar för det kommunala aktivitetsansvaret och kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå, gymnasienivå och som särskild utbildning samt svenska för invandrare (Sfi).

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med aktuell lagstiftning. Sedan 2020 gäller Barnkonventionen som svensk lag och är inkorporerad i skollag och läroplaner. Det innebär att ett barnrättsperspektiv alltid ska beaktas. Nämnden ska säkerställa att den kommunala utbildningen utgår från grundläggande demokratiska värderingar och alla elevers lika värde.

Hög kompetens hos rektorer, lärare och övrig personal inom nämndens verksamhet utgör en framgångsfaktor för elevernas lärande, trygghet och trivsel i den pedagogiska verksamheten. Undervisningens kvalitet och utvecklingen av undervisningen i relation till elevernas behov och förutsättningar bygger på en hög andel behörig och legitimerad personal. Med behörig och kompetent personal säkerställs att utbildningen vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Kompetensförsörjningen är därför en viktig förutsättning för bibehållen kvalitet i verksamheten.

Tabell 1. Kompetensförsörjningsprognos inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens område 2024–2034, vissa yrkesgrupper

	Antal 2024	Pensions-avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2034	Rek. behov	Antal 2034	Volym-förändring	Tillgång nationell nivå 2034 (SCB)
Gymnasielärare allmänna ämnen	237	-72	-50	115	169	284	47	243
Gymnasielärare praktiskt-estetiska ämnen	49	-14	-10	25	33	58	9	50
Gymnasielärare yrkesämnen	119	-33	-50	36	107	143	24	103
Speciallärare	8	-5	-3	0	10	10	2	10
Specialpedagog	30	-14	-4	12	24	36	6	37
Modersmåls lärare	3	0	0	3	1	4	1	3
SFI-lärare	23	-8	-8	7	21	28	5	Uppgift saknas
Rektor	23	-6	-10	7	21	28	5	Uppgift saknas
Elevassistent	57	-14	-24	19	49	68	11	69
Arbetsmarknads-konsulent	36	-8	-10	18	25	43	7	Uppgift saknas
Integrations-handläggare	4	-3	-1	0	5	5	1	Uppgift saknas
Studie-och yrkesvägledare	26	-9	-6	11	20	31	5	Uppgift saknas
Skolsköterska	13	-5	-4	4	12	16	3	15

Totalt arbetar nästan 900 månadsavlönade tillsvidareanställda medarbetare inom nämndens område per 2024 -01-31. Totalt finns 52 olika yrkesgrupper inom nämndens område. I följande kompetensförsörjningsanalys belyses Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens yrkesgrupper, vilka är svårrekryterade och/eller bedöms nödvändiga för att klara grunduppdraget. Förutom den stora gruppen lärare finns flera andra nyckelkompetenser av vikt för att klara grunduppdraget, men dessa redovisas inte i denna rapport.

De yrkeskategorier som särskilt lyfts i analysen är följande:

- Gymnasielärare allmänna ämnen
- Gymnasielärare praktiskt-estetiska ämnen
- Gymnasielärare yrkesämnen
- Speciallärare
- Specialpedagoger
- Skolsköterskor
- Rektor

2.1 Umeå gymnasieskolor uppdrag

Umeå gymnasieskolor har ett ansvar för att alla ungdomar och unga vuxna boende i kommunen har tillgång till skola i kommunens egna verksamheter. Verksamheten ska ge eleverna en grund för fortsatta studier och/eller yrkesverksamhet.

I gymnasieskolans verksamhetsområde arbetar 598 medarbetare 2024-01-31. De största yrkesgrupperna inom gymnasieskolan och anpassad gymnasieskola är gymnasielärare allmänna ämnen, praktiskt-estetiska och yrkesämnen.

2.2 Vuxenutbildningen

Vuxenutbildningen i Umeå kommun har i uppdrag att erbjuda undervisning i allmänna ämnen på grundläggande och gymnasial nivå, anpassad vuxenutbildning (AKV, tidigare kallad Lär vux), sfi, kombinationsutbildningar, yrkesvux inklusive lärlingsutbildning för vuxna samt Yrkeshögskola (YH). Yrkeshögskolan är som utbildningsform inte en del av skolväsendet utan styrs av Lag om yrkeshögskolan (2009:128). Vuxenutbildningen ansvarar även för det kommunala aktivitetsansvaret för unga 16-19 år som inte går i skola eller arbetar.

De delar av komvux som bedrivs i egen regi finns inom ramen för Umevux. Komvux använder sig också av utbildning hos upphandlade aktörer. Kommunen är huvudman för alla dessa verksamheter även i de fall där en extern anordnare bedriver undervisning och examination. De två verksamheterna, komvux och Yrkeshögskola har i uppdrag att bidra till arbetsmarknadens samt branschens behov av kompetens inom bristyrken.

I vuxenutbildningen verksamhetsområde arbetar 107 medarbetare 2024-01-31. De största yrkesgrupperna inom vuxenutbildningen är gymnasielärare allmänna ämnen, gymnasielärare yrkesämnen och SFI-lärare. Förutom lärare finns flera viktiga nyckelkompetenser t ex gymnasielärare praktiskt-estetiska ämnen, speciallärare, specialpedagoger och studie- och yrkesvägledare.

2.3 Arbetsmarknad och integration

Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen verksamhet ligger på mottagande av nyanlända/skyddsbehövande och arbetsmarknad- och studieinriktade insatser. Verksamheten bedrivs utifrån ett antal lagkrav; lagen om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning (2016:38), lagen om arbetslöshetsnämnd (1944:475) och det kommunala aktivitetsansvaret (2010:800). Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen ansvarar också för samordning i kommunen utifrån lagen om nationella minoriteter, minoritetsspråk samt uppdrag rörande utsatta EU- migranter (övergår till annan verksamhet 2024). Sedan 2022 har Arbetsmarknads- och integrationsavdelningen även ett uppdrag rörande skyddsbehövande från Ukraina utifrån massflyktsdirektivet. Dessa uppdrag lyder under kommunfullmäktige och tillhör inte gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens ansvarsområde.

Inom arbetsmarknad och integrations verksamhetsområde arbetar totalt 111 medarbetare 2024-01-31. De största yrkesgrupperna inom arbetsmarknad och integration arbetsmarknadskonsulenter och integrationshandläggare, förutom dessa finns flera andra viktiga nyckelkompetenser.

2.4 Elevhälsa

Elevhälsan är en resurs i arbetet med att skapa en förebyggande och hälsofrämjande skolutveckling och har tillsammans med resten av gymnasieskolan ett ansvar att skapa goda lärandemiljöer. Elevhälsan ska bidra till att stärka elevernas utbildningsbehov och sambandet mellan elevers lärande, kunskapsutveckling, personliga utveckling och kvalitet på undervisningen. Inom Elevhälsan arbetar totalt cirka 30 medarbetare bestående av kuratorer, skolsköterskor och psykologer.

2. GAP-analys - personalförsörjning GVN

Nedan analys visar diagram över kompetenstillgång och efterfrågan från år 2024 till år 2042 utifrån verksamhetens behov samt SCB: prognoser om personaltillgång på nationell nivå. Syftet är att ge en bild av nämndens framtida kompetensbalans.

3.1 Prognos - Gymnasielärare i allmänna ämnen

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av gymnasielärare i allmänna ämnen perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 1. Inom verksamheten finns det år 2024 237 gymnasielärare allmänna ämnen. Verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 284. Verksamhetens egna prognoser visar på att ungefär 50% av befintliga gymnasielärare allmänna ämnen kommer att arbeta kvar år 2034 vilket resulterar i ett rekryteringsbehov om 107 under perioden 2024-2034.

SCB:s prognoser påvisar en viss ökning av tillgången på ämneslärare på rikets nivå under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången är dock inte i paritet med verksamhetens skattade behov. Under 2023 examinerades 95 ämneslärare med behörighet att undervisa på gymnasienivå från Umeå Universitet. Statistiken visar dock inte fördelning av behörighet mot specifika ämnen.

3.2 Prognos - Gymnasielärare praktiskt-estetiska ämnen

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av gymnasielärare praktiskt-estetiska ämnen perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 2. Inom verksamheten finns det år 2024 49 gymnasielärare i praktisk-estetiska ämnen. Det prognostiserade behovet uppgår år 2034 till 59, vilket indikerar en utökning av 10 lärare den kommande prognosperioden. Drygt hälften av de befintliga lärarna inom praktisk-estetiska ämnen i verksamheten prognostiseras arbeta kvar 2034. Rekryteringsbehovet uppgår därmed till 34 under prognosperioden.

SCB:s prognoser påvisar en viss ökning av antalet examinerade lärare under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången bedöms inte i paritet med verksamhetens skattade behov. Utifrån ovan statistik så prognostiseras en betydande brist av gymnasielärare inom praktisk-estetiska ämnen.

3.3 Prognos - Gymnasielärare yrkesämnen

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av gymnasielärare yrkesämnen perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 3. Inom verksamheten finns det år 2024 119 gymnasielärare yrkesämnen anställda i Umeå kommun. Verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 143. Verksamhetens egna prognoser visar på att ungefär 30% av de befintliga gymnasielärare yrkesämnen kommer att arbeta kvar år 2034, vilket resulterar i ett rekryteringsbehov om 169 under perioden 2024-2034 (hänvisa).

SCB:s prognoser påvisar en stor brist av tillgången på ämneslärare på rikets nivå under prognosperioden. Under 2023 utfärdades 41 yrkeslärarexamina via Umeå universitet, dock går det inte att ange vilken inriktning som examen gett behörighet att undervisa i.

Yrkeslärare är en svårrekryterad grupp där konkurrensen med ex näringsliv och aktuella branscher påverkar förutsättningarna att rekrytera. Aktuell branschkunskap är av stor vikt för att kunna erbjuda eleverna en god kvalitativ utbildning och förståelse för blivande yrken. Allt högre lönenivåer i andra branscher på arbetsmarknaden bidrar yttermera till utmaningar att rekrytera.

3.4 Prognos – Speciallärare/specialpedagog

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av speciallärare och specialpedagoger perioden 2024-2034, se bilaga 1, diagram 4 och diagram 5. Inom nämndens område finns det år 2024 totalt 8 speciallärare och 30 specialpedagoger fördelat på gymnasieskolan, anpassad gymnasieskola och vuxenutbildningen. Inom nämndens område prognostiseras år 2034 ett behov motsvarande 46 speciallärare/specialpedagoger.

Verksamhetens egna prognoser visar att 40% av de befintliga *specialpedagogerna* kommer att arbeta kvar år 2034, detta resulterar i ett rekryteringsbehov om 24 specialpedagoger under prognosperioden. Ingen av de befintliga speciallärarna kommer att arbeta kvar år 2034, vilket resulterar i ett rekryteringsbehov om 10 speciallärare under prognosperioden.

För att bli legitimerad lärare i anpassad gymnasieskola krävs vidareutbildning till speciallärare med inriktning utvecklingsstörning (90 HP). Anpassad gymnasieskola står inför flera pensionsavgångar de kommande åren parallellt med att tillgången på utbildade speciallärare med inriktning utvecklingsstörning är mycket liten. Här krävs och genomförs satsningar på vidareutbildning för att säkerställa behörig personal vid legitimationskravets införande 2028. På grund av stora utmaningar att rekrytera medarbetare med rätt utbildning behöver verksamheten rekrytera lärare som sedan får en möjlighet att vidareutbilda sig under pågående anställning.

SCB:s prognoser påvisar en marginell ökning av tillgången på speciallärare och specialpedagoger på rikets nivå under prognosperioden. Ökningen gällande tillgången är dock inte i paritet med verksamhetens skattade behov. Det sker på nationell nivå, satsningar för att elever ska få ökad tillgång till speciallärare i skolan. Det kan medföra en högre efterfrågetillväxt än vad prognosen visar. Det finns enligt SCB en risk att den framtida tillgångsökningen inte räcker till för att möta efterfrågan.

3.5 Prognos - Skolsköterskor

Analys har genomförts av tillgång och efterfrågan av skolsköterskor perioden 2024-2034, se bilaga 1 diagram 6. Inom nämndens område finns år 2024 13 skolsköterskor. 2034 bedöms behovet vara 16 stycken, och prognosen är att 4 skolsköterskor arbetar kvar från 2024. Skolsköterskorna bedöms svårrekryterade. För att anställas som skolsköterska krävs utbildning till sjuksköterska samt vidareutbildning med inriktning mot barn- eller distriktsköterska. Sjuksköterskor med denna specialistkompetens anställs även inom grundskolan och Region Västerbotten vilket gör att konkurrensen är stor.

Enligt SCB har antalet nybörjare på specialistsjuksköterskeprogrammet med inriktning mot barn och ungdom ökat de senaste tio åren, men har varit relativt stabilt under senare år. Under prognosperioden antas antalet nybörjare vara cirka 320 per år. Examensfrekvensen bedöms vara cirka 90 procent, vilket på sikt ger omkring 290 examinerade per år. SCB:s bedömning är att tillgången växer något kraftigare än efterfrågan under prognosperioden. Den samlade bedömningen

nationellt är att dagens brist på specialistsjuksköterskor med inriktning mot barn och ungdom går mot ett mer balanserat arbetsmarknadsläge i slutet av prognosperioden. Detta tar dock inte hänsyn till regionala kompetensförsörjningsutmaningar i norra Sverige.

3.6 Prognos - Rektorer

Inom nämndens område finns det år 2024 23 rektorer (inkluderat biträdande rektorer). Uppgifter om tillgång på nationell nivå saknas då rektorsprogrammet som utbildningsgrupp inte finns i SCB:s statistik. Verksamhetens prognostiserade behov uppgår år 2034 till 28, vilket är en ökning på 5 rektorer. Verksamhetens egna prognoser visar att ca 30% av befintliga rektorer kommer att arbeta kvar år 2034, detta resulterar i ett rekryteringsbehov om 21 rektorer under prognosperioden.

För att anställas som rektor krävs enligt skollagen pedagogisk utbildning och erfarenhet. Det innebär att målgruppen som är möjlig att rekrytera från är mer begränsad än för andra chefsuppdrag i kommunen. Dessutom krävs enligt skollagen att en nyanställd rektor genomför det treåriga Rektorsprogrammet inom fyra år från anställningsstart.

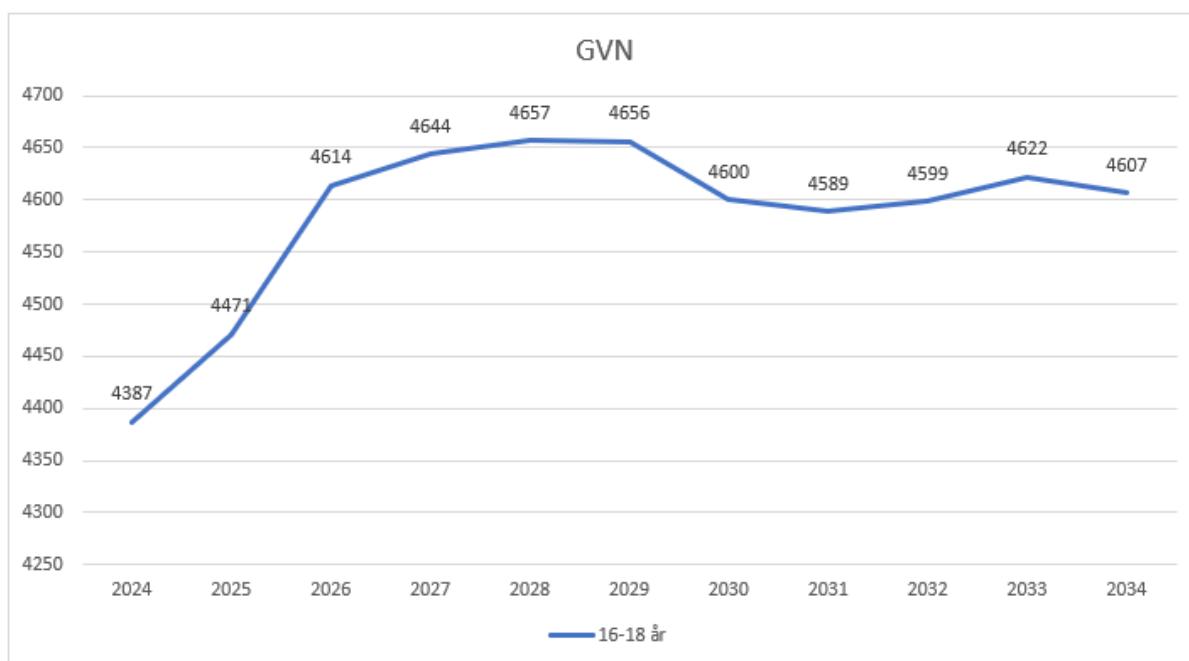
Rekrytering av rektorer inom gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens område har de senaste åren varit förhållandevis god, men i dag är det mer utmanande att rekrytera skolledare. En förklaring är komplexiteten i rektorsuppdraget som innebär ett arbete med stark statlig styrning i kombination med den kommunala organisationens behov av ledning och styrning. Den arbetsvärdering som genomförs i Umeå kommun inom ramen för lönekartläggning visar att rollen som rektor bedömts ha högst svårighetsgrad i jämförelse med andra chefstjänster i kommunen.

Då förutsättningarna att rekrytera erfarna rektorer externt är utmanande är det än viktigare med åtgärder för intern ledarförsörjning. För att förbereda lämpliga pedagoger för ett rektorsuppdrag har förvaltningen skapat ett förvaltningsspecifikt Traineeprogram för blivande skolledare.

4. Volymförändringar GVN

En befolkningsprognos är en uppskattning av framtida befolkningstillväxt baserat på nuvarande data och trender. Den kan inkludera faktorer som födelsetal, dödstal, invandring och utvandring. Inom Umeå kommun genomförs befolkningsprognoserna årligen varje vår via SLK och används för att planera för framtida behov inom olika områden. Befolkningsprognosen bidrar till att identifiera trender även vad gäller volymer av elever samt dess effekter på personalförsörjning.

Diagram 6 Befolkningsprognos 2024-2034 – förändringar volym elevantal



Diagrammet ovan baseras på den befolkningsprognos som genomfördes för perioden 2024-2034 och redovisar förändringar av volymer i elevgruppen 16-18 år. I åldersgruppen 16-18 år framgår en kontinuerlig volymökning över prognosperioden, vilket också bedöms påverka personalförsörjningen med ökade kompetensbehov.

5. Slutsatser personalförsörjning GVN

Vid analys av tillgång och efterfrågan vad gäller personalförsörjning inom Gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens område framgår en generellt sett likvärdig bild av en sammantaget större efterfrågan på lärarkompetenser än det finns tillgång.

Mot bakgrund av skollagens krav på legitimerad och behörig kompetens och att inflödet till lärarutbildningen/examinerade är lågt behöver adekvata omställningsåtgärder vidtas för att säkerställa verksamhetens mål, resultat och kvalitet.

Det blir än viktigare att identifiera åtgärder för att vara en attraktiv arbetsgivare och behålla medarbetare. Då lärarbristen är stor i regionen så konkurrerar Umeå kommun med andra skolhuvudmän, där det är "arbetstagarens marknad" vilket bl a bidrar till ökad rörlighet, ökade krav på lön och övriga anställningsvillkor.

Störst utmaningar i kompetensförsörjningen visas i grupperna gymnasielärare allmänna ämnen med inriktning matematik, teknik och naturvetenskapliga ämnen samt moderna språk. Vidare bedöms också rekrytering av yrkeslärare, lärare praktiskt estetiska ämnen, speciallärare/specialpedagoger, skolsköterskor och rektorer vara utmanande för nämndens område.

Umeå kommun och utbildningsförvaltningen vidtar idag kompetensförsörjningsåtgärder för att attrahera nya medarbetare, se nämndens kompetensförsörjningsplan samt förvaltningens tillhörande aktivitetsplan. Umeå kommun behöver därutöver prioritera och vidta kompetensförsörjningsåtgärder som i större omfattning möjliggör både vidareutbildning av befintlig lärarkompetens samt som identifierar strategier för omställning av lärare till de skolformer där behov finns. Personalomställning i utbildningsförvaltningen behöver planeras i god tid då utbildningen till olika läraryrken tar flera år i anspråk.

För att attrahera och behålla behöriga lärare och klara kompetensförsörjningen finns därför ett behov av att utarbeta strategier för omställning av kompetens inom de yrkesgrupper som under en period har ett minskat elev- och deltagarunderlag eller där det finns bristande behörigheter. Det är viktigt att ta hänsyn till budgetprocessens effekter på bemanningsplanering inom Utbildningsförvaltningens område, vilka starkt präglas av läsårstider och förändringar i volymer.

För att attrahera och behålla nya rektorer till gymnasieskolan och vuxenutbildningen krävs långsiktighet. Chefers arbetsbelastning och förutsättningar måste fortsatt ses över för att särskilt rektorer i högre grad ska kunna fokusera på huvuduppdraget. Handlingsplan för att nå riktmärket om 30 medarbetare per chef är prioriterat inom nämndens område. Behov av fortsatta satsningar på intern ledarförsörjning är av stor vikt.

Bilaga 1

Diagram 1 Tillgång och efterfrågan – Gymnasielärare allmänna ämnen 2024-2034

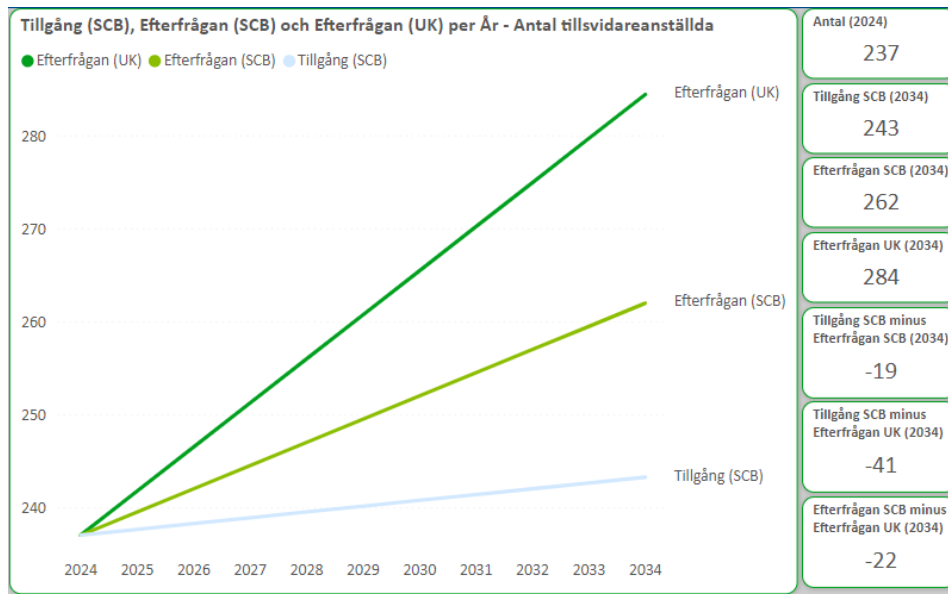


Diagram 2 Tillgång och efterfrågan – Gymnasielärare praktiskt estetiska ämnen 2024-2034

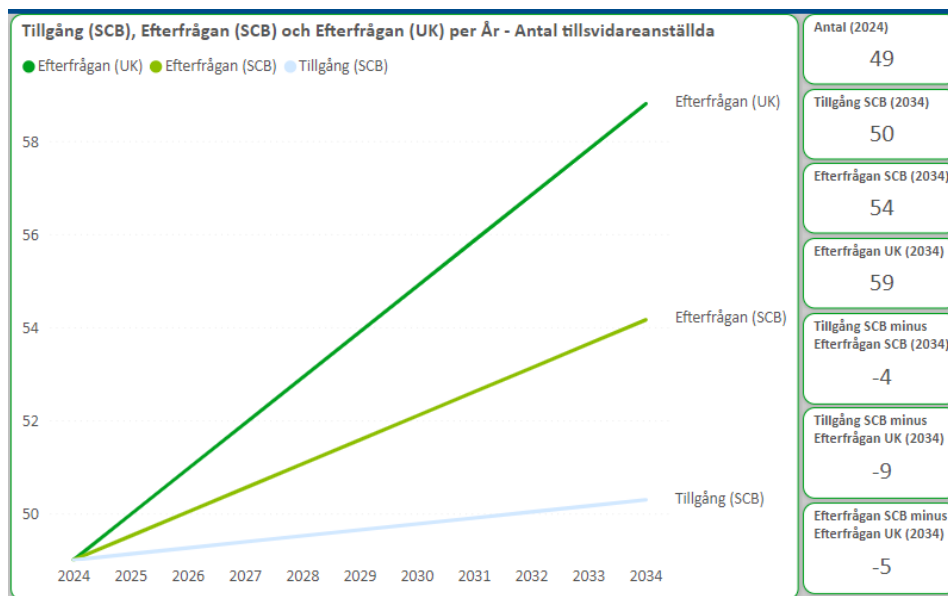


Diagram 3 Tillgång och efterfrågan – Gymnasielärare yrkesämnen 2024-2034

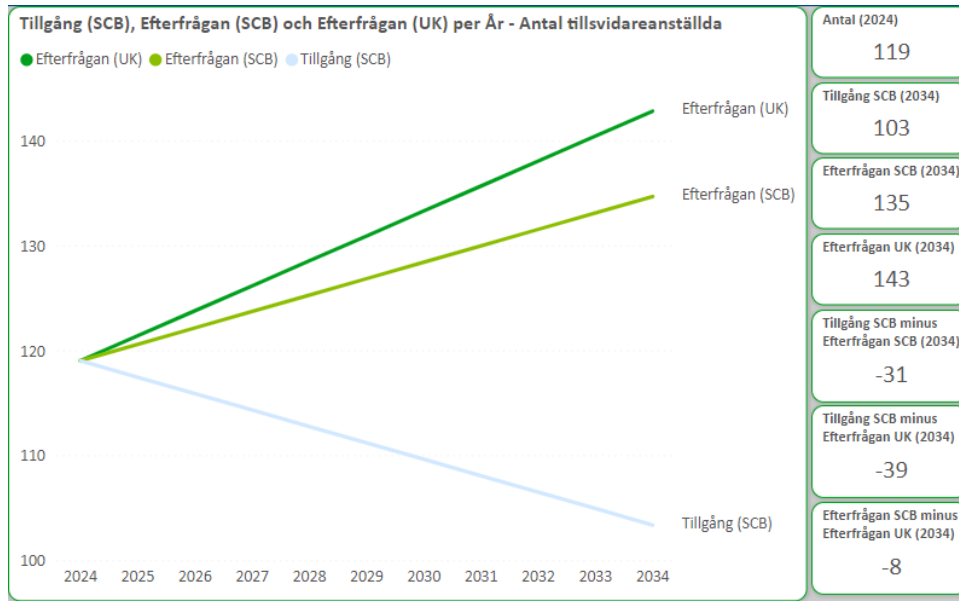


Diagram 4 och 5 Tillgång och efterfrågan – Speciallärare(v) och specialpedagog (h) 2024-2034

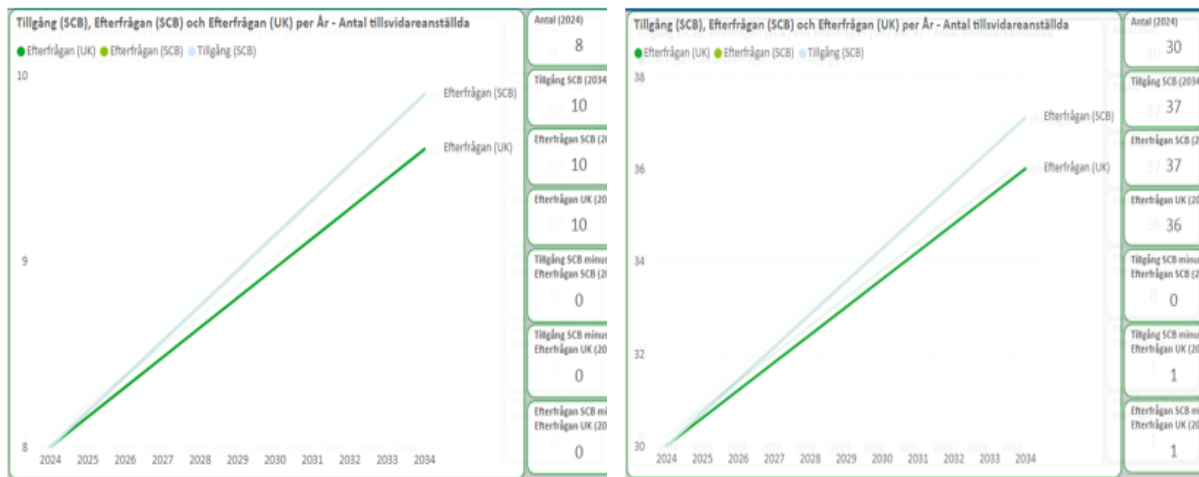


Diagram 6 Tillgång och efterfrågan – Skolsköterskor 2024-2034

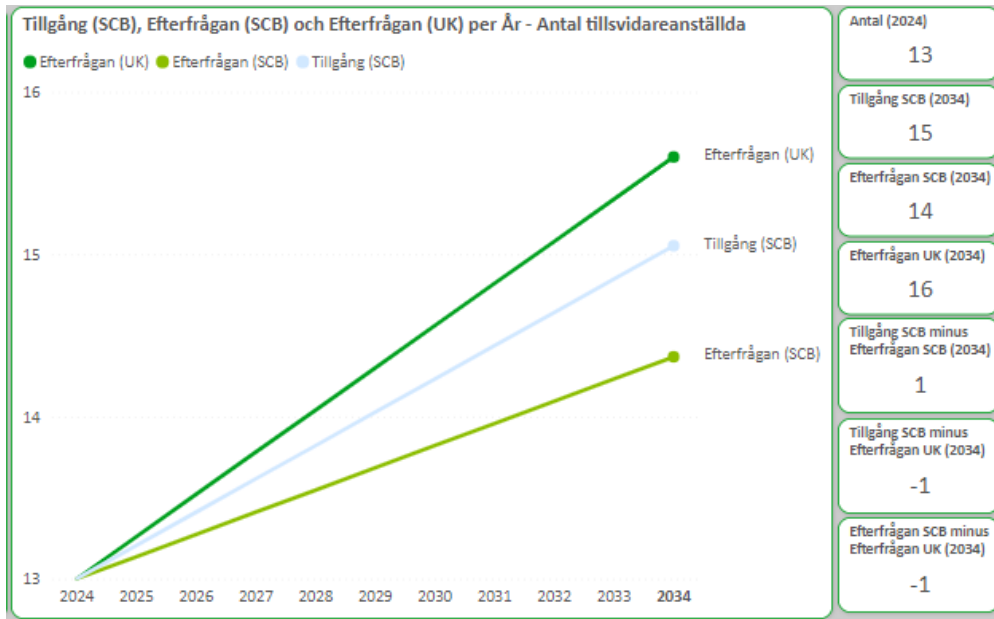




Bild: Copilot

Stöd och omsorgsförvaltningen – Analys personalförsörjning 2024-2034, Tilläggsuppdrag 2023:1

Stöd- och omsorgsförvaltningen - Analys personalförsörjning 2024-2034

Inledning

Såväl nationella som regionala prognoser visar på att den demografiska utvecklingen kan leda till personalbrist. Enligt dessa prognoser bedöms olika sektorer av arbetsmarknaden påverkas i olika omfattning och i olika tid. Om inte underliggande förutsättningar på arbetsmarknaden förändras väsentligt bedöms situationen med personalbrist accelerera under kommande år och vara påtaglig under lång tid framåt (2040).

Kommunfullmäktige har därför i planeringsdirektiv för 2024 gett kommunstyrelsen och samtliga nämnder i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar (Tilläggsuppdrag 2023:1). Uppdraget är indelat i olika steg.

- Steg 1 – Problemförståelse (mar-sep 2024)
- Steg 2 – Identifiera lösningar och hinder för omställning av verksamhet (okt 2024-mar 2025)
- Steg 3 – Formulera inriktning för framtida omställning (okt 2024-mar 2025)
- Steg 4 – Inleda inställning i enlighet med av kommunfullmäktige fastställd inriktning

Steg 1 - Problemförståelse

Nämnden ska i detta första steg, till kommunfullmäktige, upprätta en skriftlig rapport där nämnden beskriver prognos för nämndens personalförsörjning 2024–2034 och bedömning av prognosens konsekvenser (analys). Den skriftliga rapporten ska beskriva prognos för de verksamheter/verksamhetsområden nämnden bedömer som väsentliga för att kunna verkställa sitt grunduppdrag. Rapporten ska avslutas med en sammanfattande bedömning där det framgår om nämnden ser behov av att utifrån prognos över personalförsörjning ställa om verksamhet/verksamhetsområden.

Avgränsning: Nämnden ska i detta skede ej ange hur omställningen ska ske eller ge förslag till inriktning för eventuell omställning.

Metod

Rapporten har sin utgångspunkt från det prognosverktyg som stadsledningskontoret tagit fram. Den är baserad på SCB:s rapport "Trender och prognoser 2023. Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2040" samt den prognos för behov av tillsvidareanställda som förvaltningarna i Umeå kommun tagit fram. Umeå kommuns data utgår från tillsvidareanställd personal, januari 2024.

SCB:s prognos beskriver framtidsutsikter för 63 utbildningsgrupper vilket täcker 65 av Umeå kommuns 154 yrkesgrupper. Vilket i sin tur täcker 83 % av kommunens yrkesgrupper.

SCB:s rapport tar inte hänsyn till regionala skillnader i tillgång av kompetens. Man tar alltså inte hänsyn till den låga arbetslöshet som råder i Västerbotten eller den konkurrens offentlig sektor ställs inför den industrialiseringsvåg som växer fram i Norrland.

Prognosverktyget ger en sammantagen bild över nuläget för stöd- och omsorgsförvaltningens större yrkesgrupper med information om beräknade pensionsavgångar och övriga avgångar, med en allt för försiktig bild av förvaltningens kommande personalbehov. I dagsläget har inte hänsyn tagits till de förändringar målgruppen står inför gällande sammansättning och behov på sikt. Prognosen som presenteras i verktyget gällande antal anställda 2034 kan därför komma att förändras med beaktande av aktuell befolkningsprognos.

Underlag för rapport har tagits fram av förvaltningens HR-enhet med underlag från enheten Kvalité och i samråd med verksamheterna.

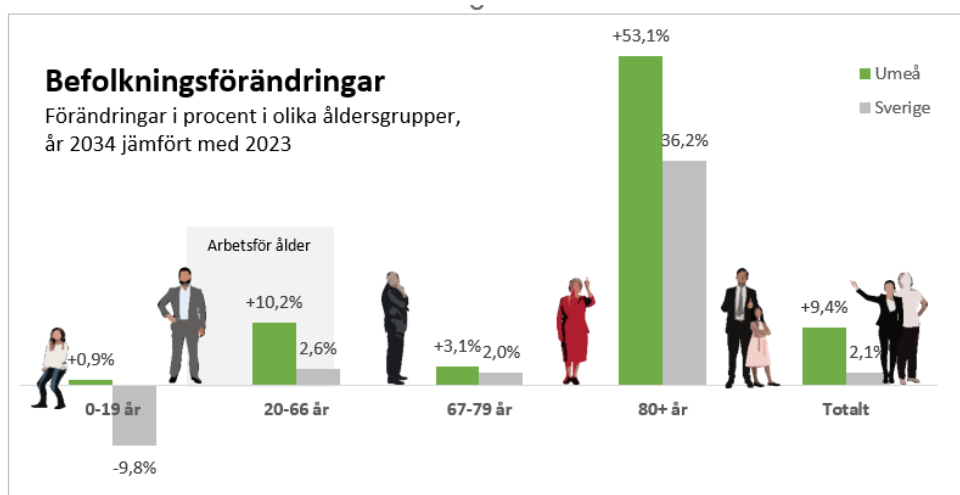
Individ- och familjenämnden

Individ- och familjenämndens grunduppdrag är att tillgodose behov av stöd och omsorg inom socialtjänstens lagstadgade ansvarsområde för att stärka och trygga den enskilde att leva ett självständigt liv.

Socialtjänsten arbetar för att främja jämlika levnadsvillkor för alla medborgare i Umeå, under livets alla skeenden. Det arbetet handlar både om att förebygga att man ska behöva socialtjänstens stöd, och om att aktivt kompensera för det som människor inte har fötts med samma förutsättningar kring.

Målet är att alla människor i Umeå kommun ska ha möjlighet att leva ett självständigt liv.

Umeå kommuns befolkningsprognos, P24, visar att andelen personer i Umeå kommun som är 80 år och äldre, kommer att öka med 53,1% eller ungefär 3 300 personer till 2034. Samtidigt beräknas andelen i arbetsför ålder öka med 10,2% eller ca 8 400 personer.



Figur 1. Befolkningsförändringar i procent i olika åldersgrupper år 2034 jämfört med 2023

I följande analys kommer de större yrkesgrupperna i stöd- och omsorgsförvaltningen att belysas utifrån de tre verksamhetsområdena funktionshinderomsorgen, myndighetsutövning och individ och familjeomsorg.

Prognos individ- och familjenämnden

Nedan presenteras en övergripande nulägesbild från prognosverktyget över stöd- och omsorgs prognos över kompetensbehovet 2024-2034. Sammanlagt beräknas förvaltningens rekryteringsbehov uppgå till 1 677 personer tom 2034. Denna beräkning utgör grunden för nämndens rekryteringsbehov. Bilden bör läsas som att behovet av anställda 2034 sannolikt kommer att vara ännu större än vad som redovisas med anledning av vad som nämnts ovan (förändringar i målgruppen inför gällande sammansättning och behov på sikt).

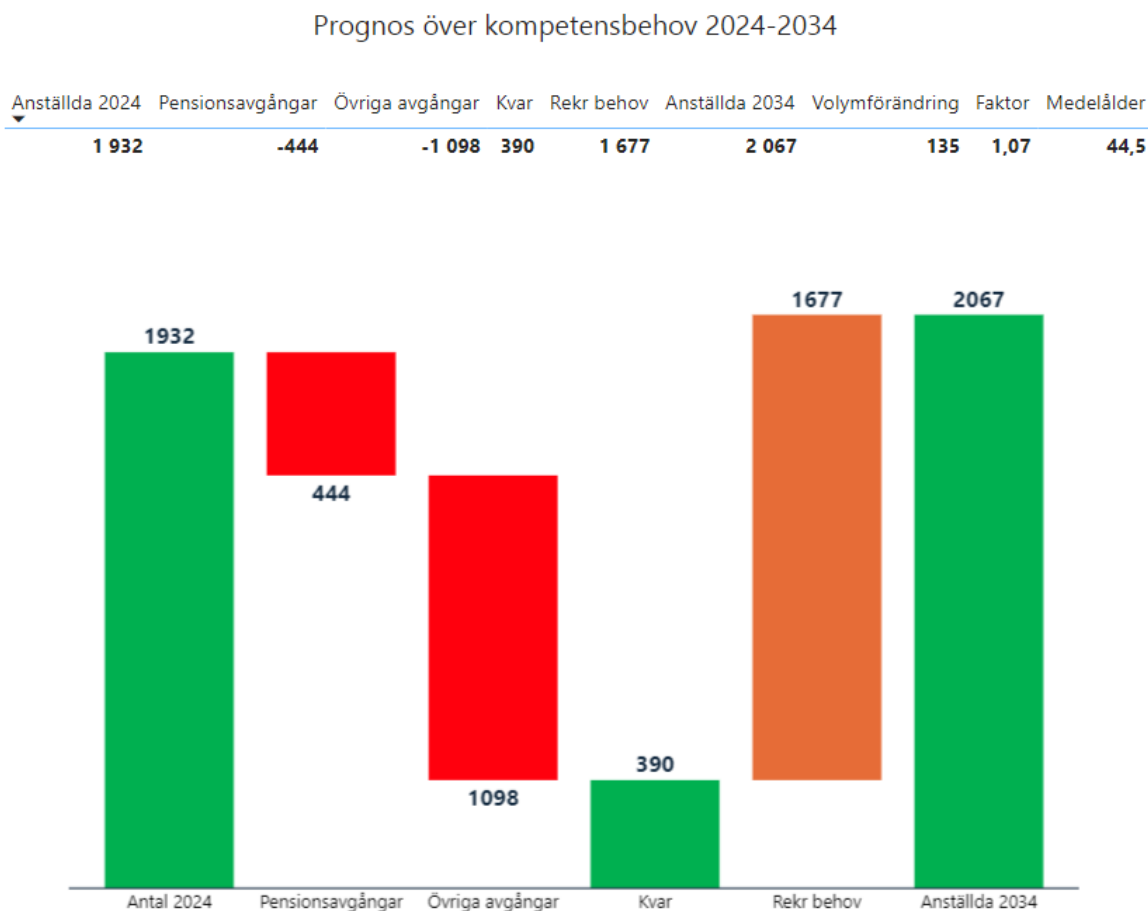
Förvaltningen ser över frågan, men den är komplex då många aspekter behöver tid för att analyseras. Flera olika samhällsförändringar påverkar medborgarna som i sin tur kan få påverkan på våra verksamheter och i förlängningen personalförsörjningen. I Västerbotten finns ett högt arbetskraftsdeltagande, vilket innebär färre andel personer att tillgå till olika tjänster. Att andelen personer i arbetsför ålder minskar medför också en större matchingsproblematik, det vill säga det blir allt svårare att rekrytera personer med rätt utbildning/kompetens för uppdraget.

En annan aspekt är digitaliseringen. Om AI och andra digitala lösningar i framtiden kan stötta våra brukare/klienter kanske behovet av våra insatser minskar och öppnar upp möjligheterna till annat arbete och arbetssätt.

Ytterligare en aspekt gällande samhällsförändringar är den omställning socialtjänsten behöver göra för att ställa om till att bli mer förebyggande, tillgänglig, tillitsskapande, jämställt och med ett kunskapsbaserat arbetssätt – både utifrån den nya socialtjänstlagen men också för att möta samhällets olika utmaningar.

En verksamhetsspecifik analys är därför nödvändig för att prognostisera behov av brukar/klientinsatser framöver kopplat till olika insatser och personalgrupper. På grund av frågans komplexitet och den alltmer ökande förändringstakten, behöver denna prognos och kommande prognoser ses som en fingervisning och inte som en sanning.

Diagram 1. Prognos över kompetensbehov 2024-2034, stöd- och omsorg



I diagrammet ovan kan utläsas att 1 542 av den tillsvidareanställda personalen inom stöd- och omsorgsförvaltningen kommer att sluta sin anställning inom en 10-årsperiod. Omräknat i procent är det 80 %. Tittar man enbart på övriga avgångar är siffran 57 %.

Tabell 1 ger en bild över hur andelen övriga avgångar sett ut för åren 2014, 2019 och 2023. Andelen övriga avgångar ökar och det är ingenting unikt för stöd- och omsorgsförvaltningen utan så här ser det ut i många av Umeå kommuns verksamheter. Människor är alltså mer rörliga på arbetsmarknaden idag än tidigare och byter arbetsgivare oftare.

Tabell 1. Andel avgångar stöd- och omsorg som helhet

År	Anställda		Andel avgångar	
	Antal	Pension	Övriga avgångar	
2014	1 596	2,0%	4,5%	
2019	1 788	1,4%	6,9%	
2023	1 927	1,5%	9,4%	

Funktionshinderomsorgen

Förvaltningens största verksamhetsområde är funktionshinderomsorgen och sysselsätter flest personal. Funktionshinderomsorgen har 82 LSS-boenden för både vuxna och barn, 23

dagliga verksamheter enligt LSS, hemtjänst/boendestöd, korttidsboenden och personliga assistenter. Inom funktionshinderomsorgen arbetar ca 1 400 personer (januari 2024). De stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen är stödassistent, stödpersonal och personlig assistent.

Prognos över personalbehov inom funktionshinderomsorgen

Rekryteringsbehovet är stort de kommande 10 åren inom funktionshinderomsorgen. Som man kan se av tabell 1 är rekryteringsbehovet stort för områdets samtliga stora yrkesgrupper. 30 % av de anställda stödassistenterna kommer att ha gått i pension till år 2034. Det stora bekymret är dock det höga antalet övriga avgångar där 62 % förväntas sluta i förtid.

Funktionshinderomsorgen är inte unik med dessa siffror utan det är något man även kan se i många andra yrkesgrupper i Umeå kommun. Människor är alltså mer rörliga på arbetsmarknaden idag än tidigare och byter arbetsgivare oftare. De övriga avgångarna har ökat de senaste fem åren i Umeå kommun.

Tabell 2. Kompetensförsörjningsprognos 2024-2034 funktionshinderomsorg

	Anställda 2024	Pensions-avgångar	Övriga avgångar	Kvar	Rekr behov	Anställda 2034
Stödassistent	595	-181	-370	44	588	632
Stödpersonal	429	-68	-180	181	283	464
Personlig assistent	269	-67	-202	0	296	296

Gapanalys personalbehov/personaltillgång inom funktionshinderomsorgen

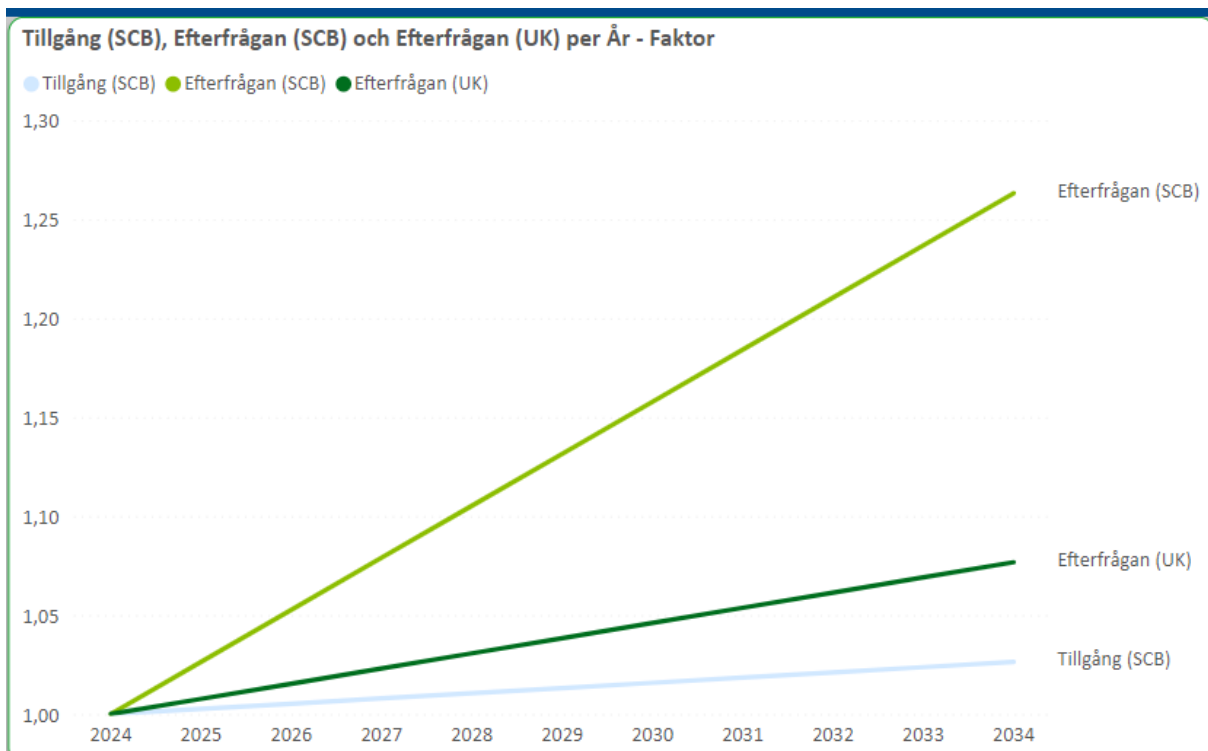
Prognosen från SCB visar tillgång och efterfrågan av vård- och omsorgspersonal för riket. Här ser man tydligt att efterfrågan är större än tillgången. Redan 2025 står Sverige inför en bristsituation och efterfrågan på utbildad personal kommer öka fram till år 2040. Denna brist på utbildad personal är kännbar redan idag inom funktionshinderomsorgen och som kan utläsas ur diagram 3.

Efterfrågan på utbildad personal inom vård- och omsorg kommer fram till år 2034 öka och SCB bedömer att hälften av tillväxten beror på de ökade personalbehoven inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård då antalet äldre blir fler. En faktor som spelar in är att undersköterska nu är en skyddad yrkestitel vilket ställer krav på ökad formell utbildning inom just yrket undersköterska.

Diagram 2. Tillgång och efterfrågan på arbetskraft 16-74 år för vård och omsorgsutbildning



Diagram 3. Tillgång och efterfrågan, de tre stora yrkesgrupperna inom funktionshinderomsorgen



Slutsatser/bedömning av personalförsörjning funktionshinderomsorgen

När det gäller vård- och omsorgspersonal konkurrerar funktionshinderomsorgen inte bara internt med äldreomsorgen utan även med andra kommuner och regioner, privata vårdgivare och även med den industrialisering som växer fram i Norrland.

Såväl verksamhet som Bemanning stöd och omsorg (som hjälper verksamheterna inom bland annat funktionshinderomsorgen med korttidsbemanning) signalerar att det redan idag är svårt att rekrytera utbildad personal med rätt kompetens. Särskilt utmanande är det att lösa nattjänster och vakanta tjänster utanför Umeå centrum.

Mot bakgrund av ovanstående är bedömningen att det finns behov av att ställa om funktionshinderomsorgen.

En grundligare analys behöver göras över det stora antalet övriga avgångar som finns inom funktionshinderområdet.

Myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg

Myndighetsutövningen tar emot och behandlar alla ansökningar och anmälningar och utreder och fattar beslut på ett samordnat sätt. Inom myndighetsutövningen arbetar ca 240 personer (januari 2024). De flesta är socionomer och anställda som socialsekreterare eller biståndshandläggare. I det här materialet ingår biståndshandläggarna i gruppen socialsekreterare.

Individ- och familjeomsorgen arbetar med insatser för barn och familjer, både förebyggande och behandlande arbete mot droger och kriminalitet. Här återfinns även öppna förskolor, Fältgruppen, familjerådgivning, föräldrastöd, Centrum mot våld och rekrytering av familjehem. Inom individ- och familjeomsorgen arbetar ca 140 personer (januari 2024).

I prognosverktyget är statistiken kopplad till yrkesgrupper och inte verksamhetsområde vilket innebär att vi i det verktyget inte kan ta fram prognoserna för myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg separat eftersom båda verksamhetsområdena har yrkesgrupper som återfinns i respektive verksamhet. De stora grupperna är socialsekreterare samt fältsekreterare, familjerådgivare och behandlingsassistent/socialpedagog och tillhör utbildningsgruppen socionomer.

Prognos över personalbehov inom myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg

Tabell 2 visar ett stort rekryteringsbehov inom myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg. Precis som inom funktionshinderomsorgen är andelen övriga avgångar bekymmersamt höga.

I gruppen övrigt socialt kurativt arbete ingår fältsekreterare, familjerådgivare och behandlingsassistent/socialpedagog.

Tabell 3. Kompetensförsörjningsprognos 2024-2034 myndighetsutövning och individ och familjeomsorg

	Anställda 2024	Pensions-avgångar	Övriga avgångar	Kvar	Rekr behov	Anställda 2034
Socialsekreterare	298	-60	-178	60	259	319
Övrigt socialt kurativt arbete	61	-13	-41	7	54	61

Prognos över personaltillgång inom myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg

SCB:s prognos visar att det kommer att finnas ett överskott av socionomutbildade på marknaden de kommande åren fram till 2040. Inom såväl myndighetsutövning som individ- och familjeomsorg krävs det dock erfarenhet av arbetet för att kunna hantera de komplexa ärenden som finns inom dessa verksamhetsområden. Umeå kommun konkurrerar om erfarna socionomer med såväl andra kommuner som andra myndigheter som behöver erfarna utredare.

Tabell 4. Tillgång och efterfrågan år 2030, socionomutbildning

Tillgång och efterfrågan på arbetskraft per Utbildningsgrupp - valt år (Prognos SCB)

Utbildningsgrupp	Tillgång	Efterfrågan	Skillnad (Tillgång - Efterfrågan)	Skillnad (Tillgång - Efterfrågan) %	Bedömning av arbetsmarknadsläget år 2040	Bedömning av arbetsmarknadsläget vid prognosens början
Socionomutbildning	57 000	49 900	7 100	12,46 %	Överskott år 2040	Varierat arbetsmarknadsläge år 2022
Totalt	57 000	49 900	7 100	12,46 %		

Tabell 5. Tillgång och efterfrågan år 2040, socionomutbildning

Tillgång och efterfrågan på arbetskraft per Utbildningsgrupp - valt år (Prognos SCB)

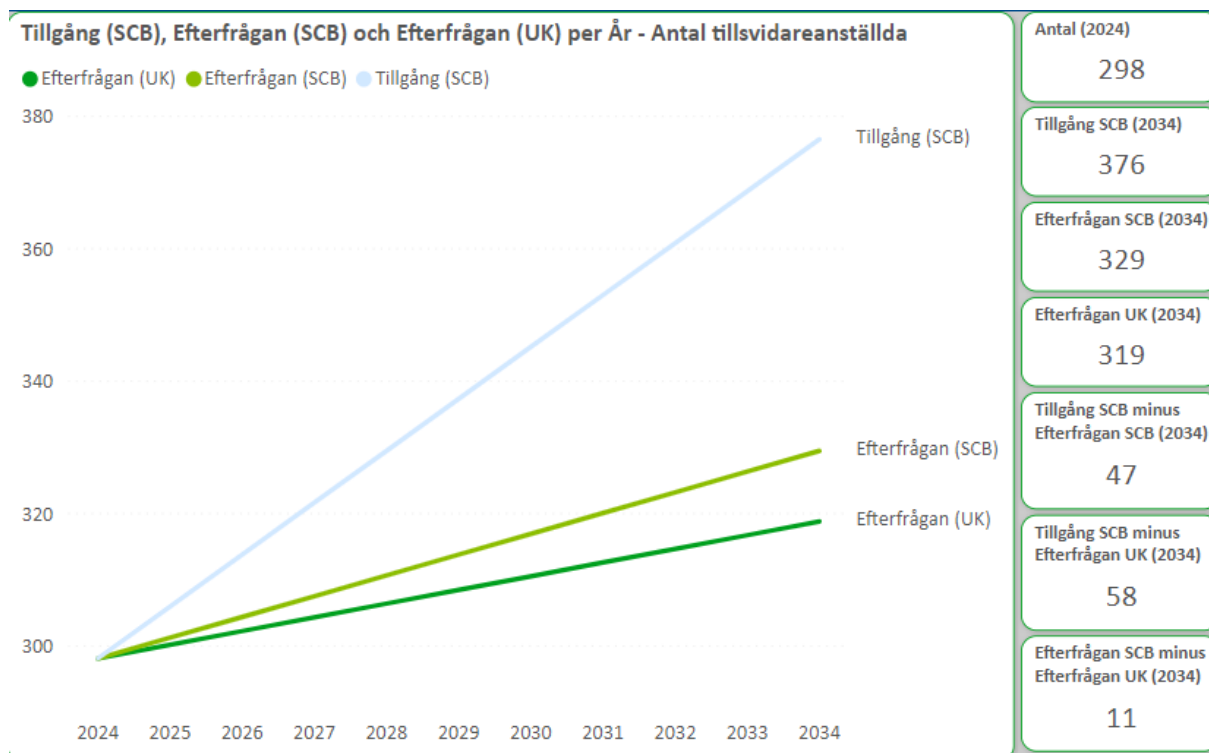
Utbildningsgrupp	Tillgång	Efterfrågan	Skillnad (Tillgång - Efterfrågan)	Skillnad (Tillgång - Efterfrågan) %	Bedömning av arbetsmarknadsläget år 2040	Bedömning av arbetsmarknadsläget vid prognosens början
Socionomutbildning	69 000	55 000	14 000	20,29 %	Överskott år 2040	Varierat arbetsmarknadsläge år 2022
Totalt	69 000	55 000	14 000	20,29 %		

Gapanalys personalbehov/personaltillgång myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg

Mot bakgrund av SCB:s prognos bedöms både myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning de kommande åren.

Svårigheten som tidigare nämns är att behålla och rekrytera erfaren personal med rätt kompetens och där ser verksamheterna redan idag en svårighet. Det är allt färre sökande per tjänst som har den erfarenheten och kompetensen som tjänsten kräver.

Diagram 4. Tillgång och efterfrågan år 2040, socionomutbildning



Slutsatser/bedömning av personalförsörjning myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg

Att arbeta inom myndighetsutövning är komplicerat och kräver hög kompetens hos personalen liksom en egen personlig utveckling för att klara arbetet och hålla länge i yrket. Även om det examineras många socionomer är konkurrensen hög då socionomer har en bred arbetsmarknad och konkurrensen är framför allt hög om erfaren personal.

Då arbetet är komplext och tonen i samhället hårdnat har socialsekreteraryrket blivit en alltmer utsatt grupp för hat och hot. Det kan vara en anledning till att det höga antalet övriga avgångar ökat de senaste åren. En situation som även övrig socialtjänst i Sverige instämmer i.

Individ- och familjeomsorgen arbetar med förebyggande arbete och en omställning har påbörjats där man vill komma in i ett tidigare skede i människors liv. Man har också sett att man behöver nå ungdomar tidigt, i större utsträckning än man gör idag.

Det är i dagsläget inte problematiskt att rekrytera ny personal till individ- och familjeomsorgen däremot har man samma problem som övriga förvaltningen i att ersättningsrekrytera erfaren personal. Det är allt svårare att hitta personal med rätt kompetens till de tjänster man har vakanta. Ett beaktande man måste göra i en verksamhet som individ- och familjeomsorg är att det här kan finnas ett antal tjänster som inte är många till antal vilket gör det extra märkbart om en erfaren medarbetare slutar och som i sin tur kan drabba klienterna.

Om samhällsutvecklingen fortsätter som den gör idag kommer individ- och familjeomsorgen att behöva utöka inom sitt område samtidigt som vissa enheter kommer att flytta över till andra huvudmän. Det kommer nu och framåt att behövas en nära samverkan mellan skola,

fritid, socialtjänst, polis samt civilsamhället för att möta upp behoven och arbeta mer förebyggande inom alla stadsdelar vilket ställer högre krav på medarbetarna att de har rätt kompetens för uppdraget.

Stöd och omsorgsnämndens sammanfattande slutsatser

Nämnden har en utmanande personalförsörjningssituation att hantera under perioden 2024-2034. Nuvarande prognos påvisar omfattande brist på undersköterskor på nationell och regional nivå där kommunen konkurrerar om kompetensen från såväl andra kommuner och regioner som privat sektor. När det gäller gruppen socialsekreterare som helhet bedöms Umeå kommun ha en god tillgång till socionomer om än det är svårt att rekrytera erfaren personal vilket kan få särskilda konsekvenser för klient/medborgare.

Det finns flera utmanande faktorer att ha i beaktning vid ett sådant här typ av arbete och nedan följer några av dessa.

- Hög andel övrig avgång
- LSS-behovet har ökat med 27 procent från 2010 till 2023 och Umeå kommun har en större andel av befolkningen med LSS-insatser än liknande kommuner eller större städer.
- Inflationens påverkan på medborgare
- Arbetskraftsbrist i Umeå och Norrland
- Industrialiseringens utveckling i Norrland
- Frånvaro (sjukfrånvaro, tjänstledighet)
- Samhällsförändring (hot och hat)

Mot bakgrund av ovanstående finns ett behov av att arbeta fram förslag till inriktning för omställning av funktionshinderomsorgen för att möta prognosticerad brist bland verksamhetsområdets stora yrkesgrupper. En omställning av myndighetsutövning och individ- och familjeomsorg behövs dels på grund av svårigheterna att rekrytera inom vissa yrkesgrupper och dels på grund av den nya socialtjänstlagens påverkan på nya arbets sätt.

Stöd och omsorgsförvaltningen – analys personalförsörjning 2024-2034, Tilläggsuppdrag 2023:1

2024-09-02

Kontaktuppgifter:

Marie Eriksson, HR strateg
Stöd och omsorg
marie.eriksson.2@umea.se



Tilläggsuppdrag 2023:1

Stadsledningskontorets analys

Inledning

Såväl nationella som regionala prognoser visar på att den demografiska utvecklingen kan leda till personalbrist. Enligt dessa prognoser bedöms olika sektorer av arbetsmarknaden påverkas i olika omfattning och i olika tid. Om inte underliggande förutsättningar på arbetsmarknaden förändras väsentligt bedöms situationen med personalbrist accelerera under kommande år och vara påtaglig under lång tid framåt (2040).

Kommunfullmäktige har därför i planeringsdirektiv för 2024 gett kommunstyrelsen och samtliga nämnder i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar. (Tilläggsuppdrag 2023:1)

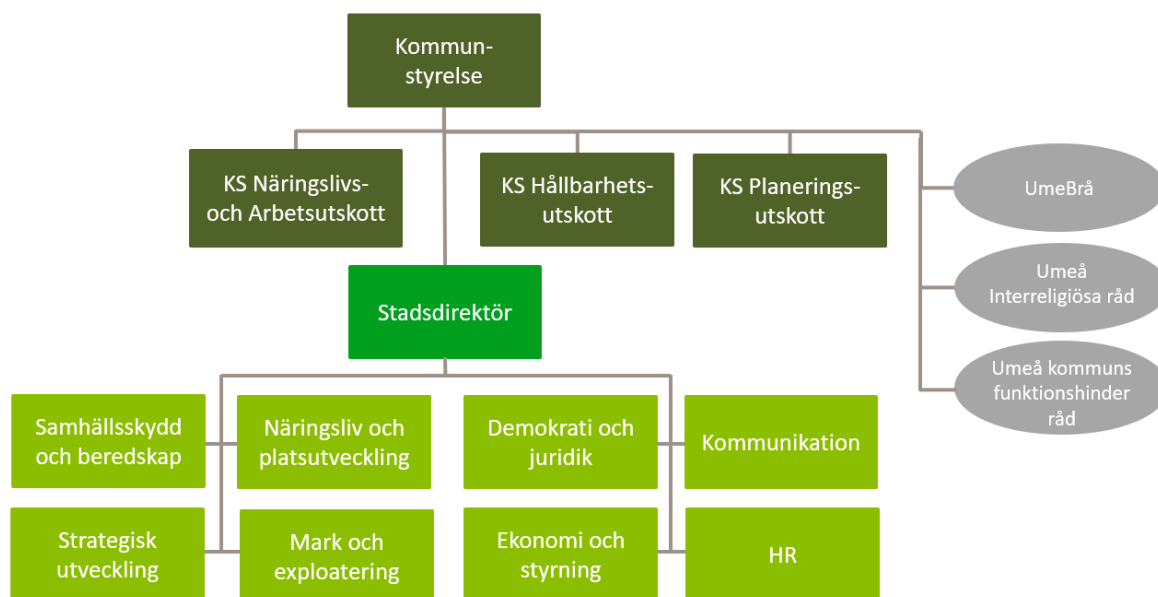
Stadsledningskontorets avdelningar och förutsättningar

Stadsledningskontorets verksamhet organiserades i ingången av 2024 i åtta avdelningar. Förvaltningens uppdrag och verksamhet präglas av kommunstyrelsens uttalade särställning i kommunallagen. Förvaltningens verksamhet utgör på många sätt strukturellt stöd för kommunen som gemensam juridisk enhet (upphandlande, planerande, anställande, redovisande osv.), dess territoriella utveckling och dess övriga förvaltningar.

Förvaltningen stöder kommunstyrelsen i ansvaret att samordna, styra och följa upp kommunala åtaganden som är lagstadgade. Inte minst handlar det om tex juridiska frågor och avtal såsom, upphandling, rättvisande räkenskaper och redovisning, budget och investeringsprocesser, säkerhetsfrågor, arbetsrätt, arbetsmiljö och antidiskriminering. Förvaltningen hanterar även en rad områden som är kopplade till det kommunala territoriet i högre grad än det kommunala verksamheten.

Tydliga exempel på detta är till exempel översiktsplanarbetet, förutsättningar för omställning, mark och exploateringsfrågor, näringslivsstödande insatser men även valkansli etcetera Stadsledningskontorets avdelningar utgör även ett förvaltningsstöd till flera nämnder utöver kommunstyrelsen, det omfattar även stödet till överförmyndarnämnden, valnämnden, personalnämnden, PA-nämnden och Umeåregionens räddningsnämnd.

Stadsledningskontorets personalbehov och uppdragets volym påverkas främst av lagstiftarens ambitioner, kommunens planeringsmässiga behov när den växer och utvecklas samt till del effekt av antalet anställda i kommunen. De demografiska förändringarna inom kommunens befolkningssammansättning och befolkningsprognos som kan ge stora förväntade volymförändringar på andra nämnders och förvaltningar verksamhetsvolym, påverkar inte på samma sätt direkt kommunstyrelsens förvaltnings verksamhetsuppdrag.



Inom stadsledningskontoret arbetade vid ingången av år 2024 cirka 230 personer inom de åtta avdelningarna.

HR

Störst är HR-avdelningen med cirka 65 personer, varav cirka 40 personer jobbar inom enheten lön/pension och övriga 25 personer inom stabsfunktionen med förhandling, arbetsrätt, rekrytering, arbetsmiljö mm. Uppdraget präglas av kommunens ansvar genom lag och kollektivavtal gällande våra åtaganden som arbetsgivare. Kommunstyrelsen är anställande myndighet för alla anställda i Umeå kommun, vilket gör att samordning av lönepolitik, avtal och lag, process och systemstöd för en sammanhållen personalpolitik sker från SLK HR.

En stor del av uppdragen kräver idag en eftergymnasial utbildning på högskolenivå, främst beteende/samhällsvetenskaplig samt tidigare yrkeserfarenhet. Men den största gruppen anställningar kräver främst en gymnasieexamen för uppdragen vid lön och pension. Inom såväl SLK HR stab som lön och pension finns redan idag exempel på hur förändrade arbetssätt, digitalisering och automation påtagligt effektiviserat uppdraget.

Lön och pension, till exempel, har till antalet anställda stått relativt stilla samtidigt som kommunen som helhet vuxit avseende antalet anställda och anställningar som görs årligen. Senaste året har till exempel en helt digital anställningsguide införts där anställande chef lägger grunden för anställningen direkt i digital självservice. En anställning som sedan bara kontrolleras mot avtal och regler för att sedan snabbt godkännas av lönehandläggare. Detta har påtagligt minskat den manuella hanteringen, kortat ledtid vid anställning och förbättrat upplevelsen hos anställande chef. En rad automationsrobotar avlastar även andra

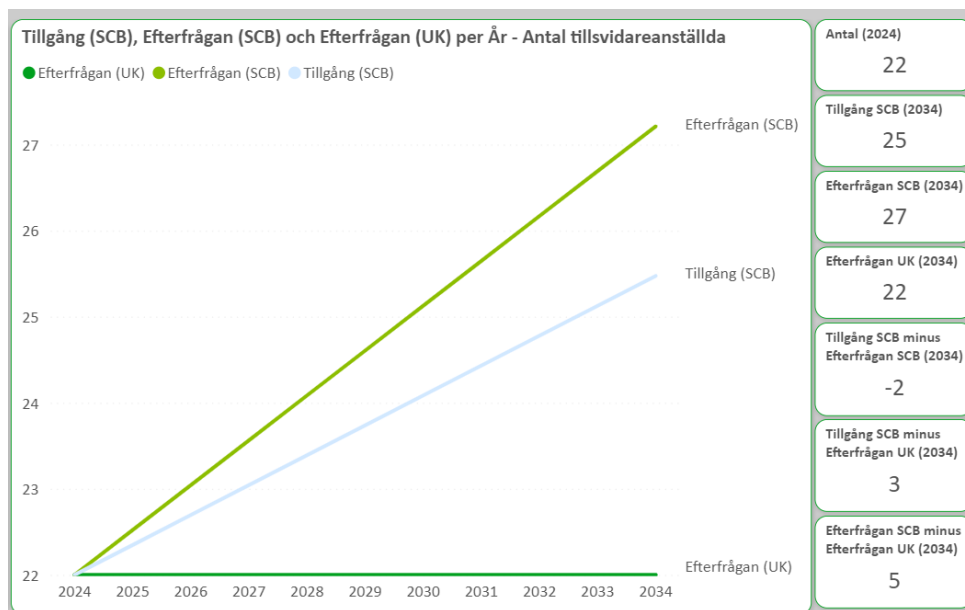
delprocesser. Förändrade arbetsformer, inte minst med stöd av automation och digitalisering är avgörande för att nyttja medarbetarna rätt, kunna behålla medarbetare och avlasta rekryteringsbehovet i en växande stad.

Ekonomi och styrning

På samma sätt sker liknande effektiviseringar i ekonomiprocesserna. Avdelningen Ekonomi och styrning med cirka 50 medarbetare har även den flera enheter med olika delgrupperingar för tex budget, styrning/ledning och upphandling. Flest medarbetare finns inom den grupp som hanterar redovisning och tillhörande underlag, men även upphandlingsbyrån är en större grupp anställda.

Ekonomiavdelningens verksamhet har både en bredd sett till dess uppdrag och avseende bakgrund och krav på de som anställs inom avdelningen. En stor del av uppdragen har högskolekrav om minst kandidatexamen, men en stor del av de anställda har krav på gymnasienivå eller motsvarande. Ofta har medarbetarna även någon annan form av eftergymnasial påbyggnads eller yrkesinriktade utbildning. Inom ekonomiområdet ser vi med stöd av analysverktyget att det finns en påtaglig diskrepans mellan identifierade framtida behov och tillgång lokalt. Detta gäller gruppen ekonomer som främst avser ekonomer med eftergymnasial utbildning.

Arbetet med effektiviseringar genom förnyade och utvecklade arbetssätt, automation och digitalisering, kompetensutveckling och omställning på arbetsplatsen är viktiga inslag i avdelningens arbete. Kommunen har små egna möjligheter att prioritera bort eller ner uppdrag inom avdelningen då den påtagligt präglas av uppdrag satta i lagstiftningar och redovisningsnorm samt effekter av en växande stad och kommun.



Tillgång och efterfrågan, handläggare ekonom

Strategisk utveckling

Avdelningen Strategisk utveckling som är ny inom förvaltningen sedan årsskiftet har omkring 30 medarbetare. Avdelningen bedriver återkommande ett större antal utvecklingsprojekt med extern finansiering, varför antalet medarbetare kan röra sig tydligt över tid i takt med finansieringsflödet. Verksamhetens uppdrag och framtida volym påverkas till del av kommunens åtaganden inom planmonopolet, lagstadgade åtaganden avseende minoritetsarbete men påverkas främst av kommunstyrelsens och kommunens egna ambitionsnivåer i samverkan med närliggande intressenter för platsens utveckling.

Avdelningens anställningsvolym kan därför skifta relativt mycket de kommande tio åren. Idag har de flesta medarbetare minst en högskoleexamen och tidigare arbetserfarenhet på de område man jobbar. Förändrade arbetsformer och prioriteringar är de främsta insatser som kan ske inom avdelningen för att säkerställa rätt använd kompetens och nyttjande av den personal som finns tillgänglig.

Mark och exploatering

Mark och exploatering med runt 20 medarbetare har en nyckelfunktion i den växande staden. Verksamhetens volym påverkas både av konjunktur och kommunens ambitionsnivå vilket gör att dess volym förväntas ligga kvar på minst samma nivå kommande tio år.

Personalsammansättningen vid avdelningen består av en relativt homogen grupp avseende utbildningsbakgrund och kravprofil för uppdraget. Främst krävs minst en fyraårig högskole-

examen med ytterligare behov av arbetslivserfarenhet för att kunna hantera uppdraget med innehåll av strategiska avvägningar, förhandling osv.

Det är även vid MEX-avdelningen som en stor framtida rekryteringsutmaning ses gällande ingenjörer med mark och exploateringskunskap. Insatserna för att möta den utmaningen kommer behöva bestå i hela "verktygslådan" gällande ytterligare insatser för att behålla medarbetare, möjlighet att utvecklas och ställa om tillgänglig arbetskraft, se över arbetsätt för att nyttja medarbetare rätt och ibland även se över kompletterande tjänsteköp etc.

Näringsliv och platsutveckling

Näringslivsavdelningen har en bred verksamhet som även den är uppdelad i enheter. Vid avdelningen jobbar cirka 20 personer med även de har regelbundet extern projektfinansiering vilket gör att antalet medarbetare kan vara relativt rörligt mellan åren. Avdelningen har även ett nära samarbete med flera av de kommunala bolagen och dess kompetenser.

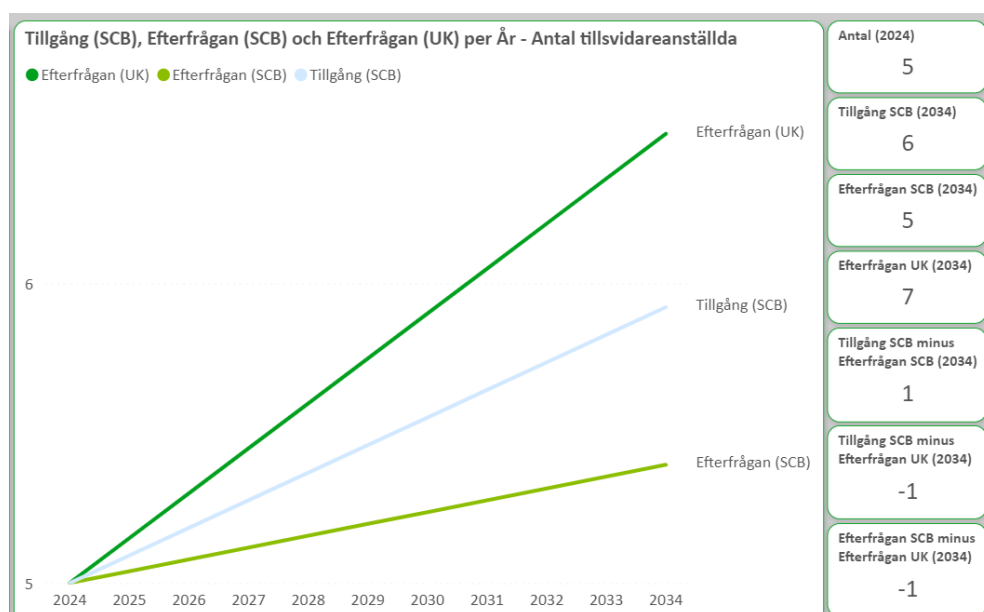
Verksamhetens karaktär gör även att det är en stor spridning gällande uppdrag, yrken och kravprofil på avdelningens roller. Detta ger både en fördel och en utmaning när det kommer till kompetensförsörjning. Avdelningens uppdrag präglas nästan helt av kommunens egna ambitionsnivåer och prioriteringar. Detta gör att avdelningens bemanningsbehov och dess sammansättning förväntas förändras de kommande tio åren, vilket även starkt påverkar möjligheten att lägga en långsiktig bemanningsplanering. De anställdas bakgrund är skiftande och ofta präglad av tidigare erfarenheter av ett område eller bransch. På det stora hela bedöms avdelningens rekryteringsmöjligheter vara relativt goda. Men insatser behöver fortsatt sker för att nyttja tillgänglig personer rätt, att möta förväntningar och utvecklingsbehov för att kunna behålla medarbetare.

Demokrati och juridik

Avdelningen Demokrati och juridik är ny till sin sammansättning sedan årsskiftet och har som andra avdelningar en bred verksamhet med skiftande uppdrag. Vid avdelningen ligger bland annat valkansliet som präglas av sin cykliska förändring av antalet anställda i relation till allmänna val. Den kommungemensamma överförmyndarnämnden är en helt lagstadgad verksamhet där volymerna i mycket liten grad kan påverkas av kommunens egna prioriteringar. Stadsarkivets verksamhet är i huvudsak av liknande karaktär. Vid dessa enheter finns främst krav på en gymnasieexamen och möjligheter finns att jobba med rutinutveckling och på så sätt säkerställa möjlighet till att lära sig uppdraget på arbetsplatsen.

Detta ger visst utrymme att anpassa kravprofil vid anställning till tillgången. Samtidigt syns tydligt redan idag vid dessa enheter att tillgången på arbetskraft i regionen är begränsad och ett aktivt arbete sker för att på olika sätt bibehålla attraktivitet i arbetsuppgifter och arbetsmiljö samt jobba än mer med digitalisering, automation för att nyttja tillgänglig arbetskraft på bästa sätt. Här är Överförmyndarverksamhetens digitaliseringsarbete ett viktigt steg för att säkerställa grunduppdraget.

Inom avdelningen demokrati och juridik finns även den juridiska enheten samt kanslienheten. Vid dessa är utbildningskravet främst minst en treårig högskoleexamen. Tydligt är bristen på arbetsmarknaden gällande jurister med kommunaljuridisk bakgrund och erfarenhet. Den utmaningen behöver mötas med en rad insatser kommande år.



Tillgång och efterfrågan, jurist

Samhällsskydd och beredskap

Samhällsskydd och beredskap med ett särskilt fokus i denna analys på säkerhetsenheten då den finns inom ramen för kommunstyrelsens uppdrag i stadsledningskontoret. Verksamheten med idag omkring 10 medarbetare har vuxit påtagligt sista åren och förväntas växa ytterligare kommande år. Huvuddel av tillväxten är ett resultat av nya eller utvidgade statliga ansvar och åtaganden för kommunerna på området säkerhet, krisberedskap, civil beredskap mm.

Uppdragen utvidgas i befintlig lagstiftning och tillkommande åtaganden kommer till genom initiativ, riktade statsbidrag och egna kommunala prioriteringar.

I huvudsak har de anställda inom enheten en högskoleutbildning om minst tre år och en tidigare yrkeserfarenhet från området. Den akademiska bakgrunden och yrkesbakgrunden är

bred med erfarenhet både från rättsområdet, myndigheter och kommunal verksamhet. Då det är ett växande område i många organisationer och myndigheter ses idag en påtaglig konkurrens kring personer med erfarenhet och kunskap på området, vilket kommer vara en påtaglig utmaning. Enheten har haft en relativt hög personalomsättning sista året vilket gör en stor genomslag på den samlade analysens bedömning om att mer än trettio behöver rekryteras till verksamheten på tio år. För att klara kompetensförsörjningen för enheten och säkerhetsarbetet måste ett inledande fokus ligga på att behålla medarbetare som rekryteras.

Kommunikation

Kommunikationsavdelningen med runt tio medarbetare har ett övergripande ansvar för att styra och utveckla Umeå kommuns kommunikationsarbete. Detta sker tillsammans med ytterligare ett trettio-tal kommunikationskollegor som har sin hemvist i andra förvaltningar. Den centrala avdelningen är ett kommunikationsstrategiskt stöd för stadsledningskontoret. Avdelningen är också rådgivande i frågor som gäller förvaltningarnas kommunikation.

Medarbetarna har till största del en akademisk utbildning om minst tre år med inriktning mot kommunikation/journalistik. Kommunikationsområdet påverkas starkt av digitalisering och av AI som inslag. Det kommer både ge nya förutsättningar och förväntningar på medarbetarnas kompetenser och uppdrag. För att klara avdelningens uppdrag kommer ett tydligt fokus behöva ligga på förändrade arbetssätt, kompletterande kompetenser och nyttjande av digitala möjligheter.

I avdelningen ingår även stadshusreceptionen, vars medarbetare har som huvuduppgifter att ge besökande god service i olika former samt tillse en kontrollerad inpassering i stadshuset. Ett uppdrag som också kommer utvecklas kommande tio år då inte minst säkerhetsfrågorna blir en alltmer påtaglig förutsättning i arbetet.

Slutsats

Kommunstyrelsens förvaltning stadsledningskontoret (SLK) har en bred verksamhet och ett skiftande kompetensberoende (se bilaga för beskrivning av antal och yrken för varje avdelning). De flesta av yrkesgrupper inom SLK kommer de kommande åren vara relativt möjliga att rekrytera, inte minst till en följd av att rekrytering till rollerna idag sker från en relativt bred och blandad bakgrund av sökande. Inte minst skapar tillgången till utbildade samhälls- och beteendevetare vid Umeå universitet att relativt god personalförsörjning till förvaltningen.

Dock finns ett antal yrkesgrupper som redan idag visar tecken på svårighet att rekrytera, vilket förväntas kvarstå och förvärras kommande tio år. Dessa är främst ekonomer, upphandlare, löneadministratörer/lönehandläggare, jurister och ingenjörer inom mark/fastighetskunskap. Detta är påtagligt olika grupper gällande krav på utbildning, erfarenhet, möjlighet till utbildning på arbetsplatsen eller starka konkurrerande arbetsmarknad. För respektive yrkesgrupp ovan och förvaltningen som helhet behöver en särskild handlingsplan tas fram inom ramen för KS revidering av kompetensförsörjningsplanen som planeras för 2025.

I analysen framkommer även att det finns ett antal yrken som senaste åren haft en ovanligt stor personalomsättning. Det ger då i prognosverktygets utformning ett kraftigt utslag i förväntat antal personer att rekrytera under kommande tio år. Det är av största vikt att varje avdelning och förvaltningen tillsammans jobbar med ett genomgripande behålla perspektiv och går till botten med varje yrkesgrupps/arbetsplats unika förutsättning som lett till större personalomsättning. I det sammanhanget är det även av vikt att Kommunstyrelsen och dess förvaltning jobbar aktivt med de lönestrukturella frågorna med vägledning från de kommunövergripande riktlinjer som fastställs inom kort.

På tilläggsuppdragets fråga om grunduppdragets genomförande kommer ges svårigheter, om vi kommer få problem, så är svaret ja. Insatser kommer behöva göras för att säkerställa att grunduppdraget fortsatt kan genomföras. Stor potential finns i att säkerställa kommunens kapacitet att jobba datadrivet. Generellt för förvaltningen behöver kommunstyrelsen kommande år skapa förutsättningar för det egna uppdragets automation och digitalisering så att tillgängliga resurser klarar genomföra grunduppdraget. Inte minst är det tydligt i de verksamheter som idag har större inslag av arbetskraftskrävande manuella arbetsuppgifter, såsom löneadministration och fakturahantering/redovisning, men genomgripande hanterar alla avdelningar en lång rad uppgifter som förväntas avlastas med lätthet genom stabila förutsättningar för AI och digitalisering. Men att genomgripande se över och som digitalt driven kommun nyttja tillgänglig arbetskraft rätt och effektivt kommer vara avgörande.

En annan viktig förutsättning för att klara grunduppdraget är att säkerställa en anpassningsbarhet, lärande och omställningskapacitet av egna kompetenser och stöd till verksamheternas nya arbetssätt etcetera Här måste kapacitet byggas som säkerställer möjlighet till kompetensutveckling, omställning på arbetsplatser och förstärkt introduktion/omställning av nyanställda för att de ska klara de krav och uppdrag som föreligger i verksamheten.

Bilagor

Bilaga 1: Grunddata som underlag för kompetensbehovsansalys, SLK 2024–2034

Bilaga 2: Antal anställda 2024-01-31

Bilaga 1. Grunddata som underlag för kompetensbehovsansalys, SLK 2024–2034

	Antal 2024	Pensions- avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2034	Rek. behov	Antal 2034	Volym- föränd.	Faktor	Medel- ålder
Kommunstyrelse	231	-66	-122	43	227	270	39	1,17	48,1
101010 Ledning, övergripande	1	-1	0	0	1	1	0	1,00	65,0
101011 Ledning, ekonomi	4	-1	-3	0	4	4	0	1,00	52,8
101012 Ledning, personal	5	-2	-3	0	5	5	0	1,00	47,6
101013 Ledning, information/kommunikation	1	0	0	1	0	1	0	1,00	41,0
101015 Ledning, administration	1	0	-1	0	1	1	0	1,00	49,0
105010 Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	5	-2	-2	1	4	5	0	1,00	51,2
109090 Ledning, annan	3	-2	0	1	2	3	0	1,00	56,0
151010 Handläggare, övergripande verksamhet	7	-1	0	6	2	8	1	1,10	48,9
151011 Handläggare, ekonomi	22	-5	-8	9	13	22	0	1,00	46,8
151012 Handläggare, personal/HR	22	-6	-10	6	16	22	0	1,00	49,4
151013 Handläggare, information/kommunikation	15	-5	-4	6	14	20	5	1,30	49,2
151014 Handläggare, IT	4	0	-2	2	4	6	2	1,60	44,5
151015 Handläggare, upphandling/inköp	15	-5	-10	0	18	18	3	1,20	47,7
151017 Handläggare, miljöfrågor	1	0	0	1	0	1	0	1,00	42,0
151018 Jurist	5	-2	-2	1	6	7	2	1,30	53,6
151019 Arkivarie	3	-1	-2	0	4	4	1	1,20	56,0
151020 Handläggare, nämnder	1	-1	0	0	1	1	0	1,00	66,0
151021 Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor	40	-8	-32	0	52	52	12	1,30	45,0
151090 Handläggare, annan	1	0	-1	0	1	1	0	1,00	41,0
152010 Administratör, övergripande verksamhet	2	0	0	2	0	2	0	1,00	47,0
152011 Administratör, ekonomi	3	-2	-1	0	4	4	1	1,20	57,7
152012 Administratör, personal/HR/löner	32	-13	-19	0	38	38	6	1,20	51,1
152013 Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice	2	-1	0	1	1	2	0	1,00	51,5
152017 Receptionist, telefonist	1	-1	0	0	1	1	0	1,00	59,0
152020 Administratör, teknik och fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	1	-1	0	0	3	3	2	2,50	62,0
152090 Administratör, annan	7	-3	-2	2	5	7	0	1,00	50,0
501010 Fysisk samhällsplanerare	7	-1	-6	0	9	9	2	1,30	44,0
502013 Ingenjör, mark, fastigheter	20	-2	-14	4	20	9	4	1,20	41,6

Bilaga 2. Antal anställda 2024-01-31

Radetiketter	Antal anställda 2024-01-31
12 Kommunstyrelse	231
130 Stadsdirektör	1
101010 Ledning, övergripande	1
131 HR-direktör	65
101012 Ledning, personal	4
151010 Handläggare, övergripande verksamhet	3
151012 Handläggare, personal/HR	22
151013 Handläggare, information/kommunikation	3
152012 Administratör, personal/HR/löner	32
152090 Administratör, annan	1
132 Ekonomidirektör	48
101011 Ledning, ekonomi	4
109090 Ledning, annan	1
151011 Handläggare, ekonomi	21
151014 Handläggare, IT	2
151015 Handläggare, upphandling/inköp	15
151090 Handläggare, annan	1
152010 Administratör, övergripande verksamhet	1
152011 Administratör, ekonomi	3
133 Näringslivsdirektör	20
105010 Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	2
109090 Ledning, annan	1
151013 Handläggare, information/kommunikation	3
151021 Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor	14
135 MEX-chef	22
105010 Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	1
152020 Administratör, teknik och fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	1
502013 Ingenjör, mark, fastigheter	20
136 Kommunikationsdirektör	10
101013 Ledning, information/kommunikation	1
151013 Handläggare, information/kommunikation	7
152013 Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice	1
152017 Receptionist, telefonist	1

141 Demokrati o juridik	22	
101015 Ledning, administration		1
109090 Ledning, annan		1
151010 Handläggare, övergripande verksamhet		3
151014 Handläggare, IT		2
151018 Jurist		4
151019 Arkivarie		3
151020 Handläggare, nämnder		1
152010 Administratör, övergripande verksamhet		1
152013 Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice		1
152090 Administratör, annan		5
142 Utvecklingsdirektör		31
105010 Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad		1
151010 Handläggare, övergripande verksamhet		1
151011 Handläggare, ekonomi		1
151013 Handläggare, information/kommunikation		1
151017 Handläggare, miljöfrågor		1
151018 Jurist		1
151021 Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor		17
152090 Administratör, annan		1
501010 Fysisk samhällsplanerare		7
143 Säkerhetschef		10
151013 Handläggare, information/kommunikation		1
151021 Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor		9
240 Samhällsbyggnadsdirektör		2
101012 Ledning, personal		1
105010 Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad		1
Totalsumma		231

Kulturnämnden - Analys personalförsörjning 2024-2034

Inledning

Kulturnämnden svarar för folkbibliotek, skolbiblioteksservice, konstverksamhet, kulturskola, kvinnohistoriskt museum, kultur i skolan, kultur för seniorer, arrangemang i Väven och kommungemensamma arrangemang samt den kommungemensamma konstsamlingen. Utöver detta svarar kulturnämnden även för Sveriges Depåbibliotek och lånecentral samt stöd till kulturföreningar, kulturfestivaler och studieförbund. Kulturnämnden fördelar stipendier och annat stöd till kulturutövare samt till samlingslokaler.

Kulturnämndens verksamheter har också en stor betydelse i det förebyggande arbetet för att Umeå ska växa tryggt och säkert. Den senaste rapporten från BRIS visar på ett ökat behov av samtal under sommarmånaderna då fritidsaktiviteter, såsom kulturskolans verksamhet tar sommaruppehåll.

Utifrån detta grunduppdrag är kulturförvaltningen uppdelad i tre huvudsakliga verksamhetsområden. Bibliotek, kulturskola och programverksamhet. Totalt i kulturförvaltningen finns 212 tillsvidareanställda medarbetare och 58 tidsbegränsade anställningar. Av dessa 58 tidsbegränsade anställningarna är 43 timavlönade.

Nämnden har där det finns möjlighet nyttjat det framtagna analysverktyget för framtida tillgång på kompetens för prognos och eventuellt gap. Utöver detta har kulturnämndens tjänstepersoner analyserat och fört dialog kring kända både nuvarande och kommande omvärldsfaktorer och hur dessa förväntas påverka framtida tillgång på kompetens.

Prognos över personalbehov inom kulturnämnden

Prognosen för hela kulturnämnden enligt nedan (Fig.1, Fig. 2) för 2024–2034 visar ett behov av en total volymökning motsvarande 5 tillsvidareanställningar. Det prognostiserade rekryteringsbehovet för nämnden motsvarar 122 tillsvidareanställda utifrån avgångar i form av bland annat pension.

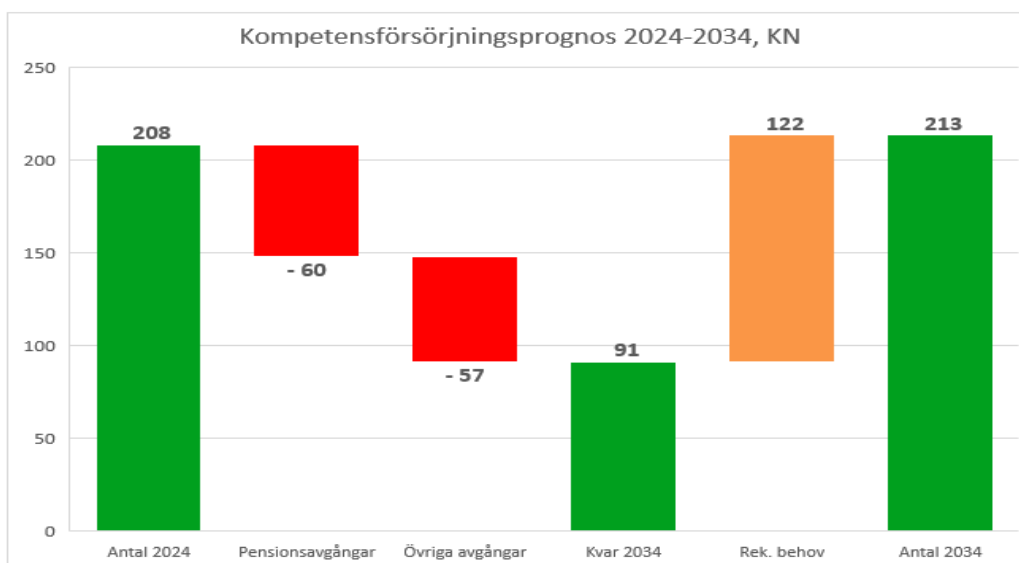


Fig. 1 Kompetensförsörjningsprognos kulturnämnd 2024-2034

	Antal 2024	Pensions-avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2024	Rek. behov 2024	Antal 2024	Volym-föränd.	Faktor	Medel-ålder
Kulturnämnd	208	-60	-57	91	122	213	5	1,03	49,5

Fig. 2 Kompetensförsörjningsprognos kulturnämnd 2024–2034

Bibliotek

Biblioteken verkställer Kulturnämndens åtagande avseende kommunens folkbibliotek.

Avdelningen bibliotek består av fem enheter. I Bibliotek Norr och Bibliotek Söder samlas Skolbiblioteksservice och de tio närbiblioteken, där flertalet av biblioteken är placerade i skolor och är kombinerade folk- och skolbibliotek.

Stadsbiblioteket i Väven är uppdelat i två enheter, Väven Lär och Väven Läs. I Väven Läs ingår också biblioteksbusen som serverar förskolor, skolor, fritidshem och bostadsområden utanför tätorten.

Sveriges depåbibliotek och lånecentral är den femte enheten som har ett nationellt uppdrag och är en statligt finansierad verksamhet.

Inom verksamhet Bibliotek arbetar 99 personer (97,1 årsarbetare) per 20240808. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Bibliotekarie	69	67,85
Biblioteksassistent	13	11,25
Enhetschef	5	5
Kulturpedagog	1	1
Programsamordnare	1	1
Verksamhetsutvecklare	1	1
WEB-redaktör	3	3

Prognos över personaltillgång inom Bibliotek

Nedan redovisas en sammanfattad prognos över personaltillgång 2024–2034 i verksamhet Bibliotek för de två huvudsakliga befattningarna Bibliotekarie och Biblioteksassistent.

	Antal 2024	Pensions-avgångar	Övriga avgångar	Kvar 2024	Rek. behov 2024	Antal 2024	Volym-föränd.	Faktor	Medel-ålder
451015 Bibliotekarie	68	-18	-16	34	41	75	7	1,10	49,4
451016 Biblioteksassistent	13	-8	-4	1	9	10	-3	0,80	56,5

Fig. 3 Prognosticerat rekryteringsbehov bibliotekarier och biblioteksassistenter region Umeå Kommun

Gapanalys personalbehov/personaltillgång Bibliotek

Nedan beskrivs eventuellt gap mellan prognosticerat personalbehov och prognosticerad personaltillgång år för år under perioden 2024–2034.

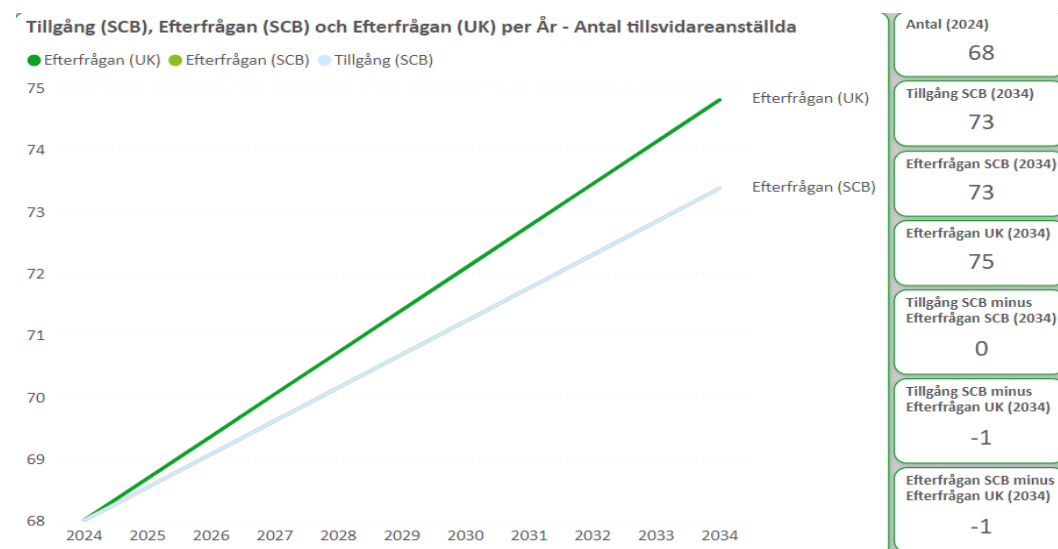


Fig. 4 Prognosticerad tillgång och efterfrågan bibliotekarier region Umeå Kommun

Verksamhet Bibliotek - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning verksamhet Bibliotek

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms biblioteken generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning fram till 2034. Efter 2025 riskerar det att finnas vissa utmaningar i händelse av att lagförslag träder i kraft för bemannade skolbibliotek. Det i sin tur kan få vissa effekter på tillgången till bibliotekarier i riket. Analyser gör gällande att cirka 1300 bibliotekarier kommer behövas i riket och de senaste uppgifterna gör gällande att det 2022 examinerades knappa 300 bibliotekarier. Dock bedöms Umeå kommun stå sig bättre i den situationen än flera andra kommuner, då vi har ett av de sex lärosäten i riket som också examinerar bibliotekarier. Historiskt sett har Umeå kommun haft väldigt god tillgång till kvalificerad personal vid rekryteringar.

Den utmaning kulturnämnden till viss del ser utöver bibliotekarier inom biblioteken är tillsättning av chefspositioner inom biblioteksverksamheterna då det historiskt sett varit förenat med färre kandidater till respektive rekrytering.

Kulturskolan

Kulturskolan erbjuder barn och unga möjlighet till fördjupning och nya kunskaper i musik, dans, teater, film och konst. Detta sker genom kulturskolans stora kursverksamhet, runt om i kommunen.

Kulturskolan har också uppdraget att alla barn och unga i Umeå kommun ska ha möjlighet att prova på olika konstnärliga uttryck under sin uppväxt. Det sker bland annat genom kulturpedagogisk verksamhet i förskola och grundskola och genom kulturlöftet som garanterar alla elever i de kommunala grundskolorna minst ett möte med en kulturaktivitet per läsår.

Kulturskolan har också öppen verksamhet för såväl familjer, som för skolungdomar, där det går bra att prova på aktiviteter på helger och skollov. Kulturskolan bedriver också El Sistema-verksamhet på Ersboda och jobbar med riktad verksamhet för ökad tillgänglighet i flera av Umeås stadsdelar.

Inom Kulturskolan arbetar 73 personer (63,7 åa) per 240808. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Dramapedagog	6	5,8
Enhetschef	3	3
Filmpedagog	2	1,5
Konstpedagog	2	2
Konsulent	1	1
Musiklärare	46	38,35
Rytmikpedagog	1	1
Tekniker	2	2
Sömmerska	1	0,5
Verksamhetssamordnare	5	5

Prognos över personalbehov inom Kulturskolan

Nedan redovisas en sammanfattad prognos över personalbehov 2024–2034 inom Kulturskolan.

	Ant	Pensior	Övriga	Kv	Rek.	Ant	Volym	Fakt	Medel
	2024	avgångar	avgångar	2034	behov	2034	föränd.		ålder
451011 Lärare, kulturskola	57	-19	-12	26	31	57	0	1,00	50,2
503013 Tekniker, allmänteknisk	4	-4	0	0	4	4	0	1,00	62,5
521013 Hantverkare	1	-1	0	0	1	1	0	1,00	57,0

Fig. 4 Prognos kompetensförsörjning kulturskola 2024-2034

Gapanalys personaltillgång verksamhet Kulturskola

Inom kulturskolan ser verksamheten inget betydande negativt gap gällande personaltillgång under perioden 2024–2034.

Kulturskola – Slutsatser

Kulturskolan ser inga betydande utmaningar gällande personaltillgång under perioden 2024–2034. Vissa utmaningar kan skönjas gällande lärare för de instrument som har minst antal utövare. Dessa hanteras i nuläget genom att tänka i nya banor gällande personalplanering.

Verksamhet Program

Programavdelningen (som organisatoriskt är uppdelad i Musei- och konstenheten och enheten för Arrangemang och scener) består av Kvinnohistoriskt museum, konstverksamhet, program- och gästspel, kultur i skolan samt Kultur för seniorer. Avdelningen verkställer kulturnämndens åtagande, tillsammans med andra aktörer, att leverera ett brett och högkvalitativt programutbud som välkomnar alla, oavsett förutsättningar eller förkunskaper.

Inom verksamhet Program arbetar 34 personer (32,5 åa) per 20240808. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Administratör	3	3
Receptionist	4	3,3
Samordnare	4	3,5
Enhetschef	2	2
Kommunikatör	2	2
Konsthallstekniker	2	2
Konstintendent	1	1
Producent	4	4
Tekniker	4	4

Prognos över personalbehov inom Programavdelningen

Programavdelningen har många mindre befattningsgrupper men gemensamt för samtliga är att prognosen är god gällande behoven. Inga utökningar i verksamheten bedöms ske under perioden 2024–2034.

Prognos över personaltillgång inom Programavdelningen

Personaltillgången inom programavdelningen bedöms som mycket god. Inga befattningar bedöms med någon risk för bristande tillgång under perioden 2024–2034

Gapanalys personalbehov programavdelningen

Inget negativt gap bedöms uppstå under perioden 2024–2034 för programavdelningen.

Programavdelningen - Slutsatser

Programavdelningen ser inga kommande utmaningar gällande personalförsörjning under perioden 2024–2034.

Kulturnämndens sammanfattande slutsatser baserat på ovanstående prognoser och gapanalyser

Kulturnämnden har en personalförsörjningssituation att hantera under perioden 2024–2034. Nuvarande analys och prognos visar inga alarmerande brister inom någon av personalkategorierna.

Vissa utmaningar kan skönjas inom biblioteken om nytt lagförslag träder i kraft gällande bemannade skolbibliotek. Skolbiblioteken bemannas och hanteras av utbildningsförvaltningens nämnder men den sammantagna situationen i riket och regionen kan göra gällande att en ny konkurrenssituation kan uppstå för att locka bibliotekarier till verksamheten. Kulturnämndens tjänstepersoner följer frågan nära och arbetar för att möta eventuella utmaningar som detta kan medföra.

I övrigt ser kulturnämnden inte några betydande brister i de befattningar verksamheten innehar. Nämnden ser heller inte någon betydande inverkan på verksamheten till följd av framtida bemanningsläge. Verksamheten bedöms kunna hantera de utmaningar som kan skönjas med en aktiv personalplanering med följsamhet.

Mot bakgrund av ovanstående ser nämnden inga behov av att arbeta fram förslag till inriktning för omställning av verksamheterna. Fokus för kulturnämnden de kommande åren är att i stor utsträckning arbeta för att i största möjliga mån behålla den kompetens som finns i verksamheten.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden - Analys personalförsörjning 2024–2034, tilläggsuppdrag 2023:1

Inledning

Denna analys av nämndens personalförsörjning under perioden 2024–2034 har arbetats fram genom beredning av stadsbyggnadsförvaltningens ledningsgrupp. Analysen har vidare samverkats med de fackliga organisationerna i FSG.

Miljö- och hälsoskydds verksamhet

Nämndens verksamhet enligt grunduppdraget sker inom tre enheter; Livsmedelshantering, serveringstillstånd och privatekonomi, miljöskydd samt miljöplanering. Samtliga delar är väsentliga för utförande av grunduppdraget. Inom avdelningen arbetar 71 personer (69,5 åa) per 2024-08-31. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Ledningsarbete		
105010 Ledning, teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad	4	4,0
Handläggare		
151012 Handläggare, personal/HR	1	1,0
151016 Handläggare, konsument-, medborgar- och samhällsservice	6	6,0
151017 Handläggare, miljöfrågor	12	12,0
151020 Handläggare, nämnder	1	1,0
151021 Handläggare, samhällsutveckling och säkerhetsfrågor	2	2,0
151090 Handläggare, annan	5	5,0
Administratörer		
152020 Administratör, teknik- och fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	1	1,0
152090 Administratör, annan	2	2,0
Teknisk handläggare		
501013 Miljö- och hälsoskyddsinspektör	37	35,5

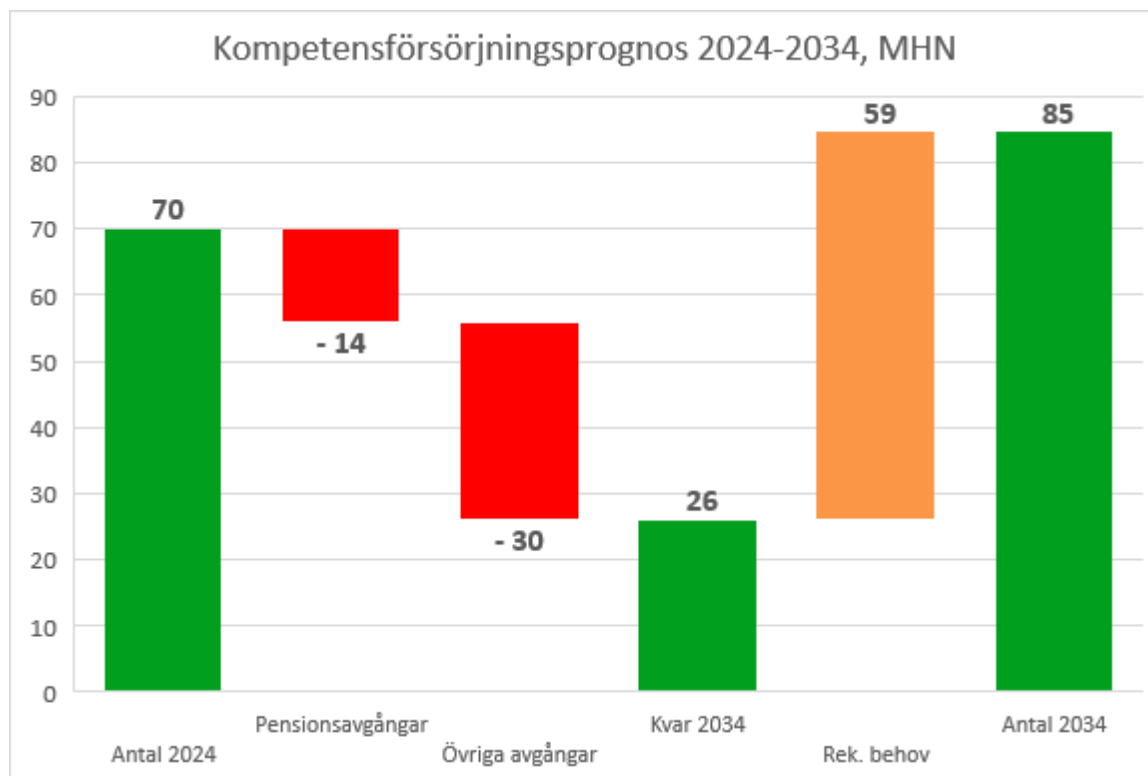
Inom Miljö- och hälsoskydd förekommer enbart heltidstjänster, deltidsarbete sker vid önskemål från den anställde. Visstidsanställningar förekommer framför allt vid föräldraledighet och tjänstledighet samt vid projekt som inte ryms inom ordinarie verksamhet.

Personalomsättningen inom Miljö- och hälsoskydd har tidigare varit generellt låg, men de senaste åren har vi sett en ökad omsättning. Förutom föräldraledigheter och tjänstledigheter har medarbetare sökt sig till andra arbetsgivare.

För samtliga tjänster krävs någon form av högskoleutbildning. För tillsynsområden, planfrågor och energifrågor är det främst magister- eller kandidatexamina inom miljö, kemi, biologi, kostvetenskap eller energi som är aktuella. Inom andra områden kan möjliga utbildningar vara ekonom, jurist, naturgeograf, beteendevetare, socionom med flera.

Universiteten i Umeå tillhandahåller många av de efterfrågade utbildningarna. Vi kan se en vikande trend gällande olika miljöutbildningar, inte bara i Umeå, utan även på övriga av landets universitet. Kompetensutveckling kan erhållas genom statliga myndigheter, som till exempel Livsmedelsverket, Naturvårdsverket och Folkhälsomyndigheten.

Kompetensförsörjningsprognos 2024–2034



Miljö- och hälsoskyddsnämndens sammanfattande slutsatser

Miljö- och hälsoskyddsnämndens sammanfattande slutsatser baserat på analysen är att för perioden 2024–2034 kommer personalförsörjning kunna ske utan några betydande svårigheter. Inom några yrkesgrupper finns tendenser till svårigheter men Umeå har goda förutsättningar genom att vi är en större stad och en attraktiv arbetsgivare.

På längre sikt efter 2034 behövs sannolikt en än större samverkan mellan kommunerna för att tillsammans lösa uppgifterna.

Ny och förändrad lagstiftning ställer krav på fortlöpande uppdatering av kunskapsläget. Bland annat införlivas många EU-direktiv i svensk lagstiftning, vilket påverkar avdelningens arbete.

Kommunens tillväxt påverkar verksamheten inom flera områden. Antalet tillsynsobjekt och ärenden ökar, främst inom enheten Miljöskydd och Livsmedelssäkerhet och serveringstillstånd. Behovet av miljökompetens i planprocessen ökar genom högre tillväxttakt inom kommunal planering. Ökat antal kommuninvånare medför också att behovet av budget- och konsumentrådgivning ökar. Dessutom blir luftkvalitet, omgivningsbuller, energi- och klimatfrågor samt naturvårds- och vattenfrågor allt viktigare i en tät stad.

Det kommer att krävas ökade resurser för att klara verksamhetens uppdrag på sikt. Det har varit relativt lätt att rekrytera men inom vissa yrkeskategorier kan det vara svårt att rekrytera medarbetare med längre tids erfarenhet. Framför allt syns en brist på manliga sökanden, vilket i sin tur kan resultera i en sned könsfördelning i verksamheten.

En orsak till att det blir svårare att rekrytera och behålla personal med rätt kompetens kan vara att arbetsmarknaden har blivit bredare, det finns idag fler arbetsgivare som efterfrågar personal med samma kompetens som Miljö- och hälsoskydd behöver för sin verksamhet. Prognosen för 2024–2034 visar på ett betydande behov av rekrytering med anledning av personalavgångar. Till detta kommer ett behov av en utökning av personalresurserna, bland annat med anledning av kommunens tillväxt.

Det kommer att vara allt viktigare att bibehålla utbildad personal. Att möjliggöra för medarbetare att byta arbetsuppgifter inom avdelningen kan bidra till att Miljö- och hälsoskydd och Umeå kommun uppfattas som en mer attraktiv arbetsgivare. En bra arbetsmiljö, god trivsel, goda möjligheter till kompetensutveckling samt ökad digitalisering är också viktiga faktorer för att personal ska välja att stanna kvar på arbetsplatsen.

Teknik och fastighetsförvaltningen

Tilläggsuppdrag 2023:1

2024-09-09

Instruktion

Nämnden ska upprätta en skriftlig rapport där nämnden beskriver prognos för nämndens personalförsörjning 2024–2034 och nämndens bedömning av prognosens konsekvenser (analys). I den skriftliga rapporten ska nämnden beskriva prognos för de verksamheter/ verksamhetsområden nämnden bedömer som väsentliga för att nämnden ska kunna verkställa sitt grunduppdrag. Rapporten ska avslutas med en sammanfattande bedömning där det tydligt framgår om nämnden ser behov av att utifrån prognos över personalförsörjning ställa om verksamhet/verksamhetsområden.

Avgränsning

Observera att nämnden i detta skede ej ska ange hur omställningen ska ske eller förslag till inriktning för eventuell omställning.

Prognoser/gapanalyser per verksamhet

- *Kort beskrivning av respektive verksamhet/verksamhetsområde (nuläge)*
inkl beskrivning av väsentliga yrkesgrupper i respektive verksamhet.
- *Prognos över personalbehov och personaltillgång per verksamhet/verksamhetsområde*
Prognos över personalbehov 2024–2034 ska baseras på nuvarande verksamhetsinriktning, nuvarande kompetenskrav och befintlig prognos över behovsutvecklingen inom resp verksamhet/verksamhetsområde (volymdrivande variabler). Nämnds- och eller/verksamhetsspecifika antaganden om ex vis volymutveckling, förändrade kompetenskrav etc ska dokumenteras och redovisas i bilaga till den skriftliga rapporten.
- *Gapanalys per verksamhet/verksamhetsområde*
Beskrivning av gap mellan prognosticerat personalbehov och prognosticerad personaltillgång år för år under perioden 2024–2034.
- *Sammanfattning och slutsatser per verksamhet baserat på ovanstående prognoser/gapanalyser*

Tidplan

2024-05-29: Uppstart

2024-06-26 Uppföljningsmöte

2024-08-21 Redovisning Toff LGR

2024-09-09 Stoppdag TN, inlämning av analys

2024-09-26 Teknisk nämnd

2024-09-27 Inlämning av nämndens fastställda analys till KS

Teknisk nämnden – Analys personalförsörjning 2024–2034

Inledning

Tekniska nämnden har ansvar för kommunens anläggningar, infrastruktur och allmänna platser såsom fastigheter, gator, vägar, parker och närskogar. Nämnden ansvarar även för att kommunens interna servicefunktioner ger avsett stöd till kommunens verksamheter och medborgare.

Uppdraget innefattar att planera, bygga, förvalta och utveckla kommunens infrastruktur och offentliga utomhusmiljöer, kommunens IT- och kommunikationssystem samt Umeå kommuns fastigheter- både avseende verksamhetslokaler och boenden för sociala behov. Nämnden ska tillhandahålla intern service inom måltider och lokalvård, färdtjänst samt uppfylla kommunens uppgifter avseende trafikfrågor.

Nämnden har också ansvar för att samordna Umeå kommuns fordonsanskaffning samt att leda, samordna och utveckla kommungemensamt arbete med digitalisering och digital transformation.

Nämndens ansvarsområde omfattar alla verksamheter inom teknik och fastighetsförvaltningen vilka är Fastighet, Gator och parker, Digital omställning och IT, Måltidsservice samt Städ- och verksamhetsservice.

Metod

Följande rapport har arbetats fram av förvaltningen med stöd av HR, verksamhetschefer samt controller. Stadsledningskontorets framtagna prognosverktyg har nyttjats samt kompletterats med av förvaltningen framtaget heltäckande underlag där även medarbetare som ej grupperats till en utbildning har tagits med.

Prognosverktyg kompetensförsörjning bygger på tillsvidareanställda i Umeå kommun januari 2024, samt verksamheternas egna prognoser för personalbehov för år 2034, ingen hänsyn är tagen till kommunbolagen. Rapporten "SCB, Trender och Prognoser 2023 Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2024" innehåller prognoser för nationell tillgång och efterfrågan av olika utbildningar. Eftersom att SCBs rapport endast visar nationella data så har antagande gjorts att den nationella prognosen kan appliceras på Umeå kommun.

Umeå kommuns AID-koder (yrkeskategorier) har kopplats mot de 63 olika utbildningsgrupper som SCBs rapport specificerar. Några av förvaltningens AID-koder (yrkesgrupper) har inte kopplats mot utbildningar då fokus har varit på de yrkesgrupper med störst antal tillsvidareanställda.

Det kompletterande underlaget är framtaget för maj 2024, där har det funnits möjlighet att koppla ytterligare AID-koder till utbildningsgrupper utifrån HR inom Teknik och fastighetsförvaltningens detaljkunskaper om personalen inom Tekniska nämnden. Att egna grupperingar har gjorts och att underlagen är framtagna vid olika tillfällen innebär att det kan finnas vissa differenser mellan underlagen, detta är dock inget som påverkar gapanalyserna då verktyget endast har varit ett stödmaterial.

Stadsledningskontorets beräkningar för kompetens- och rekryteringsbehov bygger på antagandet att alla pensionsavgångar sker vid 65 års ålder, för övriga avgångar används faktiska avgångar för de fem senaste åren (2019–2023) som grund för de kommande tio åren.

Utöver prognosverktyg och kompletterande underlag har analysen gjorts mot bakgrund av den kommande och pågående gröna omställningen i Norrland, en snabb teknisk utveckling samt ett förändrat säkerhetsläge.

Avgränsningar

Det prognosverktyg som tillhandahålls har vissa brister i hur yrkeskategorier inom förvaltningen redovisas tillsammans. I verktyget redovisas personalgruppen handläggare som en hopslagning av flera olika yrkeskategorier exempelvis IT-arkitekter, bygglidare och HR-partners, vilket ger en missvisade bild av kompetensbehovet. Därför redovisas kompetensbehovet av vissa yrkeskategorier med hjälp av eget prognosverktyg med liknande inställningar men som har möjlighet att redovisa yrkeskategorier separat på verksamhetsnivå.

Teknik- och fastighetsförvaltning har en varierad personalstruktur med många olika yrkestitlar. Det är inte alltid enkelt att koppla en specifik yrkestitel till en specifik utbildning. I många av förvaltningens yrkeskategorier har det varit svårt i att härleda en specifik utbildning, därför är ungefär 20 procent av förvaltningens anställda inte kategoriserade. Oftast genomförs rekryteringar med ett bredare perspektiv och kraven kan uppfyllas av olika, men liknande, utbildningar. Prognosverktyget har även här brister som gör att det kan vara svårt att helt korrekt spegla detta, men det utgör ett underlag om hur framtiden kan komma att se ut.

Analys per verksamhet

Då tekniska nämndens verksamheter är mångfacetterade redovisas analys och prognos per verksamhet i följande kapitel.

Digital omställning och IT

Verksamhetens uppdrag är att stärka organisationens förmåga till en digital omställning som ger värde på ett hållbart och säkert sätt för dem verksamheten finns till för. Digital Omställning och IT, förkortat DoIT, driver, samordnar och stödjer strategisk utveckling, förvaltning, teknik och support inom det digitala området. Uppdraget omfattar hela kommunen och verksamheten verkar för att skapa en sammanhängande och effektiv digital infrastruktur.

Verksamheten lyckas då den arbetar med verksamhetens mål på ett sätt som kommer hela kommunen till gagn. Med kompetens och verktyg stöttar DoIT de andra verksamheterna med att tillsammans utföra och utveckla kärnuppgifterna.

DoIT bidrar med expertis inom metodstöd, digital mognad och kompetens, digital arbetsplats, data, IT, telefonisystem, nätverklösningar, cybersäkerhet och support.

Personalstruktur

Inom Digital omställning och IT arbetar 100 personer. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal årsarbetare
Ledning, IT	7	7
Handläggare, IT	18	18
Administratör, IT	10	10
Systemutvecklare	38	37
Tekniker, IT	26	25

Prognos över personalbehov

Verksamheten ligger i framkant och har varit väl medvetna om den omställning som behöver göras kring kompetensförsörjningen. Detta togs i beaktning då verksamheten fick ta ställning till vilket behov som förväntas framåt. Behov och efterfrågan som visas i diagrammen är därför lägre än SCB och rikets siffror, eftersom detta är ett prioriterat och pågående arbete. Verksamheten fokuserar på att ställa om befintligt arbetssätt och kompetens snarare än att växa antalet medarbetare.

Diagrammet visar en prognos för kompetensbehovet för yrkeskategorierna Handläggare IT, Systemutvecklare och Tekniker IT för tidsperioden 2024–2034. Prognosen indikerar ett behov av en volymökning från 82 till 91 medarbetare. Inom en tioårsperiod förväntas 18 medarbetare gå i pension och 31 medarbetare avsluta sin anställning av andra anledningar. Totalt innebär detta att verksamheten kommer att behöva rekrytera knappt 60 nya medarbetare under perioden 2024–2034 för att täcka både den ökade efterfrågan och för att ersätta avgångar.

Diagram 1.

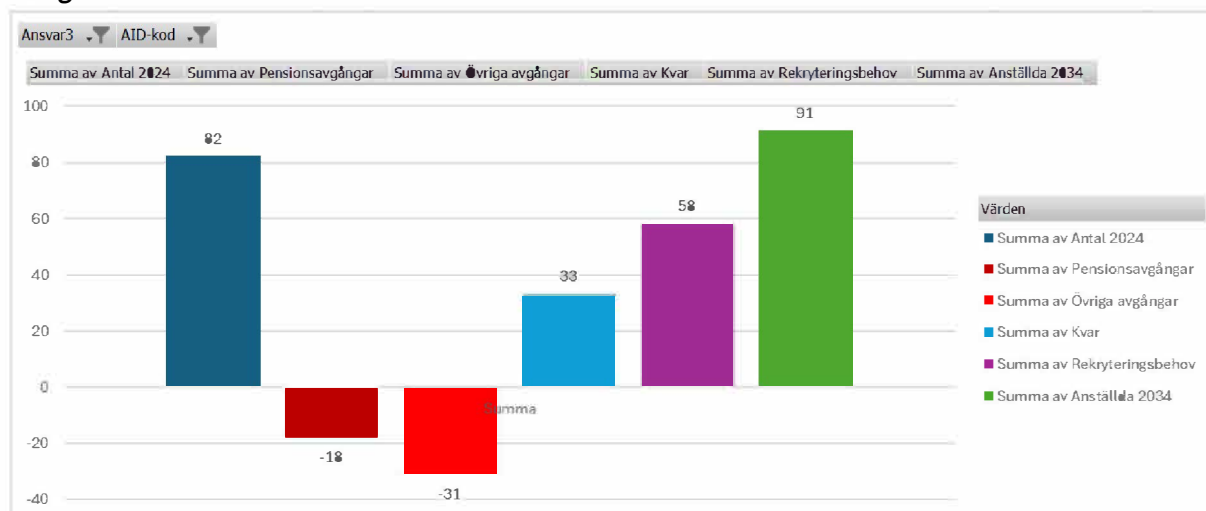


Diagram 1 visar en prognos för kompetensbehovet över yrkeskategorierna handläggare IT, systemutvecklare och tekniker IT för tidsperioden 2024–2034.

Prognos över personaltillgång

Diagrammet visar en prognos för tillgången av utbildade inom yrkeskategorierna handläggare IT, systemutvecklare och tekniker IT beräknas öka med cirka 85 procent fram till år 2034.

Diagram 2.

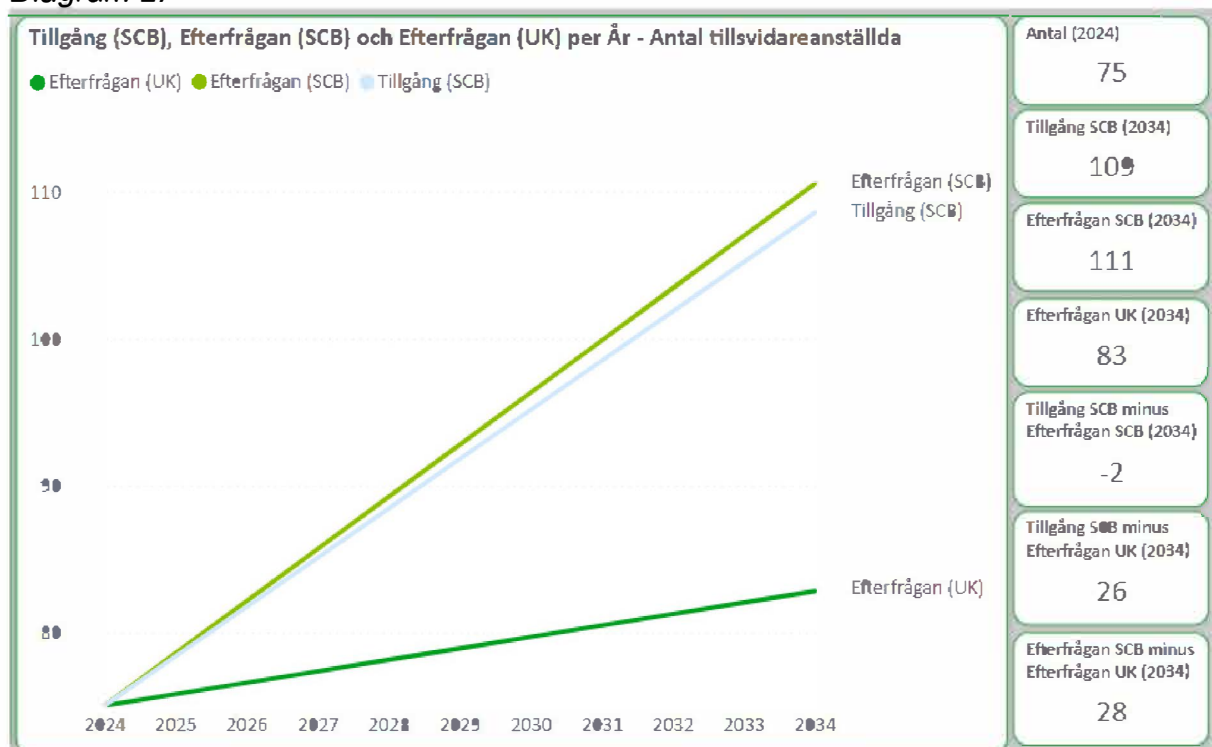


Diagram 2 visar en prognos inom tidsperioden 2024–2034 för tillgång (SCB) och efterfrågan (SCB) för utbildade inom yrkeskategorierna handläggare IT, systemutvecklare och tekniker IT från SCB:s rapport "SCB, Trender och Prognoser 2023. Befolkning, utbildning,

arbetsmarknad - med sikte på år 2024". Diagrammet visar även verksamhetens prognosticerade efterfrågan (UK).

Gapanalys personalbehov och personaltillgång

Verksamhetens egen efterfrågan bedöms vara något mindre än rikets på grund av den omställning som redan pågår. Behovet av tekniker IT förväntas minska medan behovet av handläggare IT förväntas öka. Detta överensstämmer med SCB:s prognoser, som visar en relativt balanserad arbetsmarknad men med variationer mellan olika utbildningsinriktningar och kompetenser. Trots att verksamheten inte ser ett behov av att växa i antal medarbetare, förväntas ett rekryteringsbehov på grund av pensionsavgångar, andra avgångar samt behov av nya typer av kompetens.

Det innebär att fram till år 2034 beräknas det finnas tillräcklig tillgång av kompetens i förhållande till Digital omställning och IT:s prognosticerade behov, om DoIT får fortsätta med den omställningen som redan pågår.

Bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos och analys bedöms verksamheten Digital omställning och IT ha goda förutsättningar för kompetensförsörjning om den nuvarande omställningen får fortsätta enligt plan. Detta inkluderar fortsatt fokus på utbildning, säkerhet och teknisk uppgradering. Bedömningen är att det finns behov av att fortsätta den påbörjade omställningen av verksamhet Digital omställning och IT.

Fastighet

Fastighet har ansvaret för att planera, bygga, förvalta och utveckla lokaler för Umeå kommuns verksamheter. Detta uppdrag inkluderar att säkerställa att verksamheterna har ändamålsenliga lokaler på ett kostnadseffektivt sätt, med fokus på kommunnyttan både på kort och lång sikt. Fastighet fungerar som kommunens representant i lokalförsörjningsfrågor och hanterar nybyggnation, ombyggnation, underhåll och anpassning av befintliga lokaler. Dessutom ansvarar Fastighet för drift, skötsel och tillsyn av fastigheternas inne- och utemiljö och arbetar systematiskt inom områden som kvalitet, miljö, energi och säkerhet.

Personalstruktur

Fastighet har 138 medarbetare fördelade på följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal årsarbetare
Ledning	8	8
Handläggare	4	4
Administratör, Teknik & fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	7	7
Ingenjör	37	36,5
Tekniker, drift	28	28
Elektriker/elmontör	3	3
Fastighetsskötare	27	27
Hantverkare	24	23,5

Prognos över Personalbehov

Diagrammet nedan visar prognos för kompetensbehovet av ingenjörer, hantverkare, fastighetsskötare, tekniker och elektriker/elmontörer under perioden 2024–2034. Prognosen indikerar en ökning av totala antalet medarbetare från 120 år 2024 till 130 år 2034. Under denna tioårsperiod förväntas 44 medarbetare gå i pension och 64 medarbetare avsluta sina anställningar av andra skäl, vilket innebär ett totalt rekryteringsbehov på 118 medarbetare inom de nämnda yrkeskategorierna.

Diagram 3.

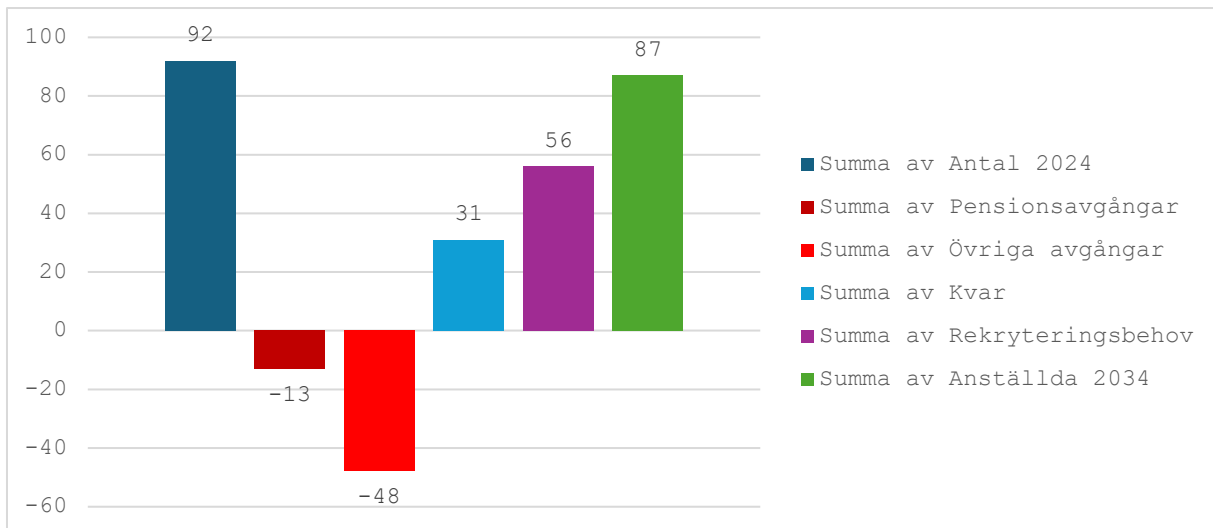


Diagram 3 visar en prognos för kompetensbehovet av yrkeskategorierna ingenjör, hantverkare, fastighetsskötare, tekniker, elektriker/elmontör för tidsperioden 2024-2034.

Prognos av Personaltillgång

Diagrammet nedan visar en prognos för tillgång och efterfrågan på utbildade inom ingenjörsyrken (mark och fastigheter), hantverkare och tekniker inom drift enligt SCB rapport "Trender och Prognoser 2023". Prognosen visar att tillgång och efterfrågan på dessa yrken kommer att hålla en jämn takt fram till 2034, med en förväntad personalbrist på endast två medarbetare år 2034.

För yrkesgruppen fastighetsskötare saknas data i prognosverktyget. Enligt SCB rapport "Sammanfattning av regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser - Med sikte på år 2035" förväntas det dock vara brist på personer med utbildning inom VVS, drift, underhåll och energiteknik i Västerbotten fram till år 2035.

Diagram 4.

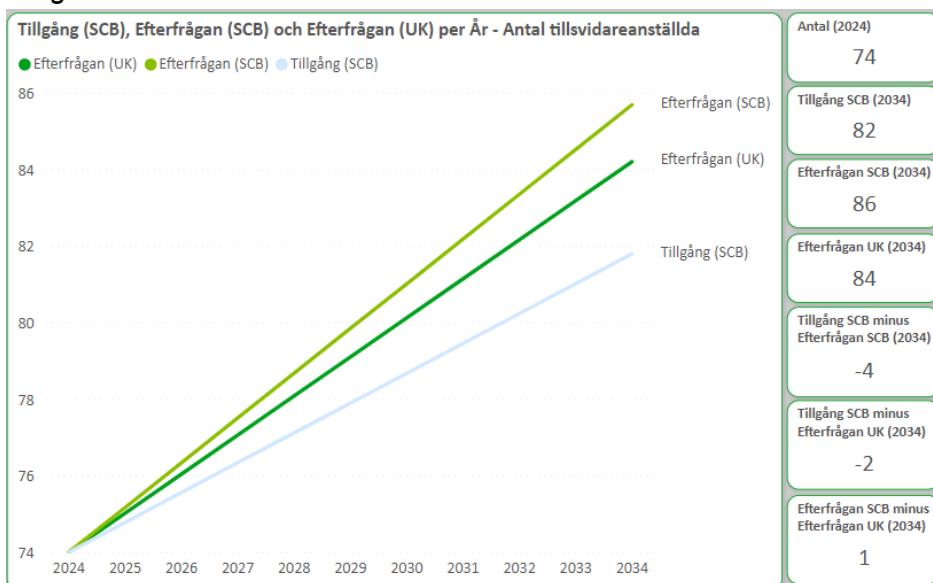


Diagram 4 visar en prognos inom tidsperioden 2024–2034 för tillgång (SCB) och efterfrågan (SCB) för utbildade inom yrkeskategorin ingenjör inom mark och fastigheter, hantverkare och tekniker inom drift från SCB:s rapport "SCB, Trender och Prognoser 2023. Befolkning,

utbildning, arbetsmarknad - med sikte på år 2035". Diagrammet visar även verksamhetens prognosticerade efterfrågan (UK).

Gapanalys personalbehov och personaltillgång

Ingenjör inom fastighet och samhällsbyggnad:

Prognosen visar att det inte kommer att finnas någon större brist mellan efterfrågan och tillgång under perioden 2024–2034. Den marginella bristen på en ingenjör år 2034 är hanterbar och förväntas inte påverka verksamhetens effektivitet i någon betydande omfattning. Trots en prognos som visar på balans av ingenjörer i hela landet under perioden är det viktigt att ha i beaktning den gröna omställning som just nu pågår i hela Norrland, samt annan utveckling som sker i vår omvärld. Här kan behovet av ingenjörer bli högre än genomsnittet i Sverige, vilket bidrar till fortsatt hög konkurrens bland arbetsgivare i regionen. Infrastruktur och byggnader kommer sannolikt fortsätta att behöva utvecklas och byggas i stor omfattning, och detta måste tas i beaktande när tillgången på ingenjörskompetens planeras. Verksamheten, och förvaltningen, måste fortsätta att vara vaksamma och proaktiva för att säkerställa att denna balans bibehålls genom kontinuerlig kompetensutveckling och attraktiva anställningsvillkor.

För att illustrera gapet, för ingenjör inom mark och fastigheter, hantverkare och tekniker inom drift, mer konkret:

- **2024:** Behov av 118 medarbetare, tillgång på 138 utbildade (överskott på 20 medarbetare).
- **2029:** Behov av 124 medarbetare, tillgång på 130 utbildade (överskott på 6 medarbetare).
- **2034:** Behov av 130 medarbetare, tillgång på 128 utbildade (överskott på 2 medarbetare).

Förutom kvantitativa skillnader påverkas gapet också av kvalitativa faktorer:

- **Utbildningskrav:** Ökande krav på specialiserade kunskaper och certifieringar inom teknik och miljö kan försvåra rekrytering av rätt kompetens.
- **Arbetsmiljö och arbetsvillkor:** Möjligheten att attrahera och behålla personal kan påverkas av arbetsmiljö, arbetsvillkor och karriärmöjligheter.
- **Tekniska förändringar:** Införande av ny teknik och arbetsmetoder kan påverka både behov och tillgång av personal.

Tekniker och fastighetsskötare:

För dessa yrkeskategorier saknas prognosdata. Dock indikerar SCB-rapporten att det kommer att vara en lokal brist på personer med VVS-, drift-, underhålls- och energiteknik-utbildning i regionen fram till 2035. Denna brist kan påverka tillgången

på kvalificerade tekniker inom drift och fastighetsskötare, vilket kan leda till rekryteringssvårigheter.

Bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms Fastighet generellt sett ha goda förutsättningar för personalförsörjning inom yrkesgrupperna ingenjörer, hantverkare och tekniker fram till år 2034, med undantag för fastighetsskötare där prognosen pekar på risk för svårigheter att rekrytera. Samtidigt finns det faktorer i vår omvärld som prognosen inte tagit hänsyn till och som bedöms kunna ha påverkan på verksamhetens kompetensförsörjning.

Eftersom prognosverktyget endast erbjuder siffror för landets generella situation och regionen genomgår en omställning med en åldrande befolkning, låg arbetslöshet och en omfattande grön omställning, måste det beaktas att Västerbotten kan stå inför särskilda utmaningar när det gäller yrkeskategorierna ingenjör, tekniker inom drift samt fastighetsskötare. Denna regionala kontext innebär att rekryteringssvårigheter kan uppstå, vilket kräver särskild uppmärksamhet och proaktiva åtgärder för att säkerställa tillgången på nödvändig kompetens.

Detta kan få konsekvenser för verksamheten men arbetet med kompetensutveckling och aktiviteter för att vara en attraktiv arbetsgivare pågår löpande. Mot bakgrund av detta är nämndens bedömning att det inte finns behov att ställa om.

Gator och parker

Gator och Parker ansvarar för att planera, bygga, förvalta och utveckla kommunens allmänna platser, såsom gator, gång- och cykelvägar, parker, natur, torg och tillhörande anläggningar. Verksamheten ansvarar också för samordning av kommunens dagvattenhantering, färdtjänst, riksfärdtjänst samt parkeringstillstånd.

Umeå kommun har antagit målsättningen att andelen resor med kollektivtrafik, cykel eller till fots tillsammans ska vara minst 65 procent av alla resor för boende inom Umeå tätort år 2025. Genom att ställa om resorna i kommunen minskas klimatpåverkan och bidrar till målen om bättre luftkvalitet i centrum samt utvecklingen av en mer hållbar stad.

Kommunens offentliga utomhusmiljöer ska vara välskötta, tillgängliga, trygga och säkra för att ge förutsättningar för ett väl fungerande vardagsliv för alla kommunens invånare, året runt. Verksamheten strävar efter att skapa största möjliga nytta för kommunens medborgare utifrån tillgängliga resurser och att vårt arbete ska bidra till att kommunen når sina uppsatta mål.

Personalstruktur

Gator och Parker har 128 medarbetare fördelade på följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Årsarbetare
Ledning	11	11
Handläggare	13	13
Administratör	4	4
Ingenjör	52	52
Anläggningsarbete	27	27
Park-/trädgårdsarbete	21	21

Prognos av personalbehov

Diagrammet nedan visar prognos för kompetensbehovet av ingenjör, anläggningsarbetare och park-/trädgårdsarbete under perioden 2024–2034.

Prognosen indikerar en ökning av totala antalet medarbetare från 99 år 2024 till 112 år 2034. Under denna tioårsperiod förväntas 14 medarbetare gå i pension och 32 avsluta sina anställningar av andra skäl, vilket innebär ett totalt rekryteringsbehov på 59 medarbetare inom de nämnda yrkeskategorierna.

Diagram 5

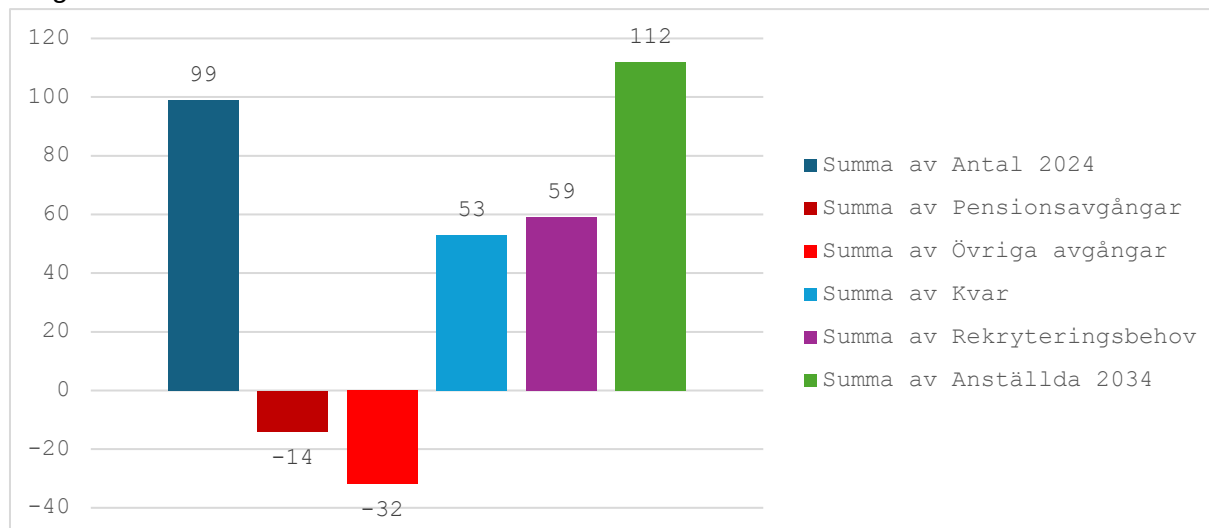


Diagram 5 visar en prognos för kompetensbehovet över yrkeskategorierna ingenjör, anläggningsarbetare och park-/trädgårdsarbete för tidsperioden 2024–2034.

Prognos av personaltillgång

Diagrammet nedan visar en prognos för tillgång och efterfrågan på utbildade inom ingenjörsyrken (park/gata och trafik) enligt SCB rapport "Trender och Prognoser 2023". Prognosen visar att både tillgången och efterfrågan på ingenjörer inom park/gator och trafik förväntas hålla en jämn takt mellan 2024 och 2034. Detta innebär att år 2034 kommer att ha en marginell personalbrist på en medarbetare inom denna kategori.

För yrkeskategorierna anläggningsarbetare och park-/trädgårdsarbete saknas data i prognosverktyget. Enligt SCB rapport "Sammanfattning av regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser - Med sikte på år 2035" förväntas det vara brist på personer med fordonsutbildning eller naturbruksutbildning i Västerbotten fram till år 2035. Däremot kommer det att finnas ett överskott av personer med transportutbildning, vilket kan vara relevant för rekrytering inom anläggningsarbete och parkarbete.

Diagram 6.

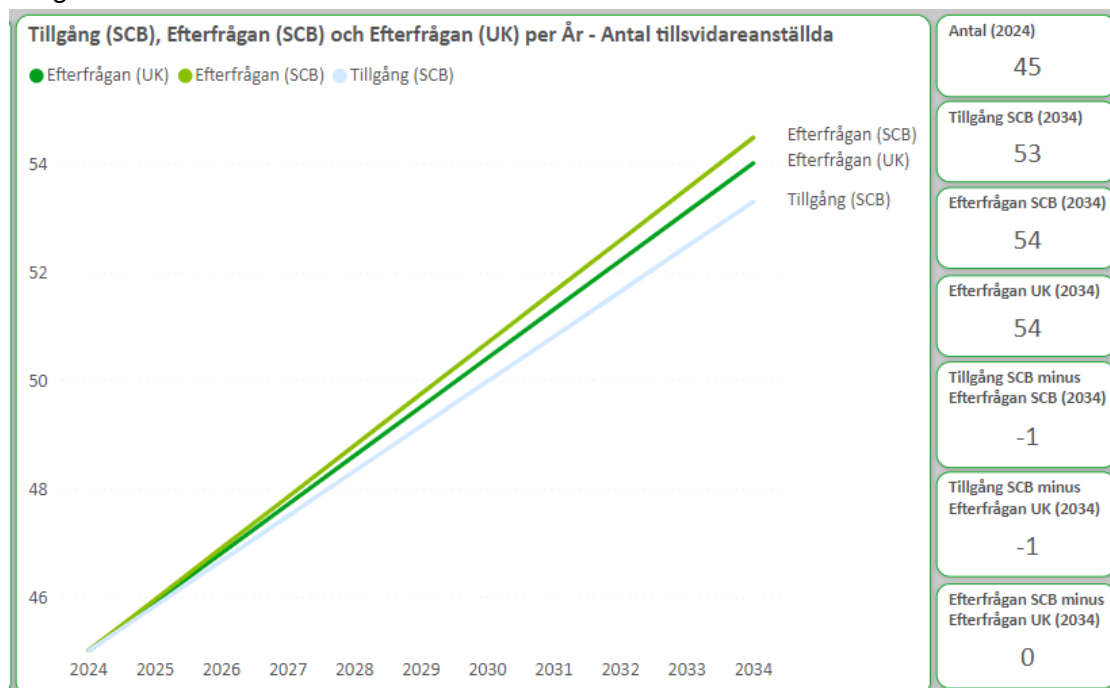


Diagram 6 visar en prognos inom tidsperioden 2024–2034 för tillgång (SCB) och efterfrågan (SCB) för utbildade inom yrkeskategorin ingenjör inom park/gator, trafik från SCB:s rapport "SCB, Trender och Prognoser 2023. Befolkning, utbildning, arbetsmarknad - med sikte på år 2035". Diagrammet visar även verksamhetens prognosticerade efterfrågan (UK).

Gapanalys personalbehov och personaltillgång

Ingenjör inom park/gator och trafik:

Prognosen visar att det inte kommer att finnas någon större brist mellan efterfrågan och tillgång under perioden 2024–2034. Trots en prognos som visar på balans av ingenjörer i hela landet under perioden, är det viktigt att ha i beaktning den gröna omställning som just nu pågår i hela Norrland samt annan utveckling som sker i vår omvärld. Här kan behovet av ingenjörer bli högre än genomsnittet i Sverige, vilket bidrar till fortsatt hög konkurrens bland arbetsgivare i regionen. Infrastruktur och byggnader kommer sannolikt fortsätta att behöva utvecklas och byggas i stor omfattning, och detta måste tas i beaktande när tillgången på ingenjörskompetens planeras.

För att illustrera gapet, för ingenjör inom park/gator, trafik, mer konkret:

- **2024:** Behov av 99 medarbetare, tillgång på 99 utbildade (ingen initial brist).
- **2029:** Behov av 106 medarbetare, tillgång på 93 utbildade (brist på 13 medarbetare).
- **2034:** Behov av 112 medarbetare, tillgång på 89 utbildade (brist på 23 medarbetare).

Förutom kvantitativa skillnader påverkas gapet också av kvalitativa faktorer:

- **Utbildningskrav:** Ökande krav på specialiserade kunskaper och certifieringar inom teknik och miljö kan försvåra rekrytering av rätt kompetens.
- **Arbetsmiljö och arbetsvillkor:** Möjligheten att attrahera och behålla personal kan påverkas av arbetsmiljö, arbetsvillkor och karriärmöjligheter.
- **Tekniska förändringar:** Införande av ny teknik och arbetsmetoder kan påverka både behov och tillgång på personal.

Anläggningsarbetare och park-/trädgårdsarbete:

För dessa yrkeskategorier saknas prognosdata. Dock indikerar SCB rapport att det kommer att vara brist på personer med fordons- och naturbruksutbildning i regionen fram till 2035. Denna brist kan påverka tillgången på kvalificerade anläggningsarbetare och parkarbetare, vilket kan leda till rekryteringssvårigheter. Ett överskott av personer med transportutbildning kan delvis mildra detta, men det är osäkert om detta överskott kan fylla alla behov inom anläggningsarbete och park-/trädgårdsarbete.

Bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms verksamheten Gator och Parker generellt ha goda förutsättningar för personalförsörjning inom yrkeskategorin ingenjör fram till 2034, med undantag för anläggningsarbetare och park-/trädgårdsarbete där prognosen pekar på risk för svårigheter att rekrytera. Samtidigt finns det faktorer i Umeå kommuns omvärld som prognosen inte tagit hänsyn till och som bedöms kunna ha stor påverkan på verksamhetens kompetensförsörjning.

Eftersom prognosverktyget endast erbjuder siffror för landets generella situation, och regionen genomgår en omställning med en åldrande befolkning, låg arbetslöshet och en omfattande grön omställning, måste det beaktas att Västerbotten står inför särskilda utmaningar när det gäller ingenjör inom park/gator och trafik, anläggningsarbete samt park-/trädgårdsarbete. Denna regionala kontext innebär att rekryteringssvårigheter kan bli mer påtagliga här än i övriga landet, vilket kräver särskild uppmärksamhet och proaktiva åtgärder för att säkerställa tillgången på nödvändig kompetens.

Detta kan få konsekvenser för verksamheten men arbetet med kompetensutveckling och aktiviteter för att vara en attraktiv arbetsgivare pågår löpande. Mot bakgrund av detta är nämndens bedömning att det inte finns behov att ställa om.

Måltidsservice

Måltidsservice uppdrag är att servera goda och hälsosamma måltider till kommunens verksamheter. Genom den offentliga måltiden bidrar verksamheten till en god folkhälsa och en hållbar utveckling.

Arbetet inom Måltidsservice ska genomsyras av hög kvalitet, god service och gott bemötande, allt i syfte att bidra till en bra måltidsupplevelse för verksamhetens alla matgäster.

Personalstruktur

Inom Måltidsservice arbetar 370 personer per Maj 2024. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal årsarbetare
Ledning, Köks- och måltidsarbete	16	16
Handläggare	1	1
Administratör	2	2
Dietist	1	1
Kock	199	198
Måltidsbiträde	149	144
Köks-och måltidsarbete, annat	1	1

Prognos av personalbehov

Prognosen av personalbehovet för Måltidsservice 2024–2034 gäller för yrkeskategorierna Kock och Måltidsbiträde. Det visar en volymökning på 20 medarbetare, från 335 stycken år 2024 till 355 stycken år 2034.

Inom en tioårsperiod visar prognosen en pensionsavgång av 80 medarbetare samt att 186 medarbetare kommer att avsluta sin anställning av andra anledningar. Totalt innebär detta att verksamheten kommer att behöva rekrytera 286 nya medarbetare under perioden 2024–2034 för att täcka både den ökade efterfrågan och för att ersätta avgångar.

Diagram 7

Prognos över kompetensbehov 2024-2034

Anställda 2024	Pensionsavgångar	Övriga avgångar	Kvar	Rekr behov	Anställda 2034	Volymförändring	Faktor	Medelålder
335	-80	-186	69	286	355	20	1,06	46,4

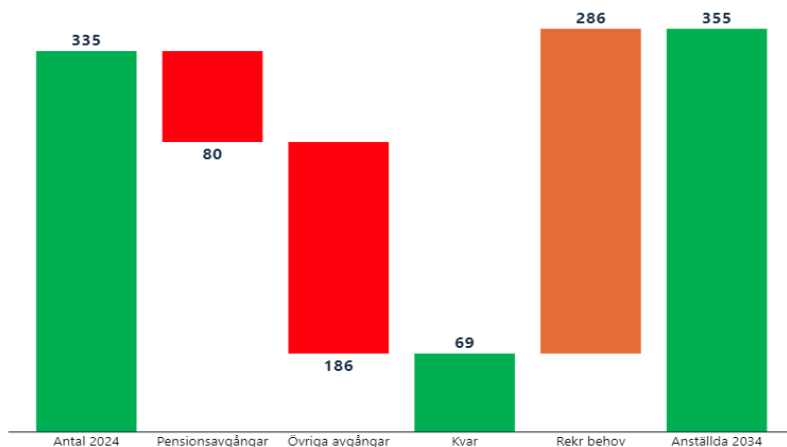


Diagram 7 visar en prognos för kompetensbehovet över yrkeskategorierna Kock samt Måltidsbiträde för tidsperioden 2024–2034.

Prognos av personaltillgång

SCB beräknar en minskning av tillgången på restaurang- och livsmedelutbildade med 10 procent fram till år 2040. Under tioårsperioden 2024–2034 förväntas tillgången gå från 335 utbildade till 317 utbildade, vilket innebär en minskning med 18 personer.

Diagram 8.

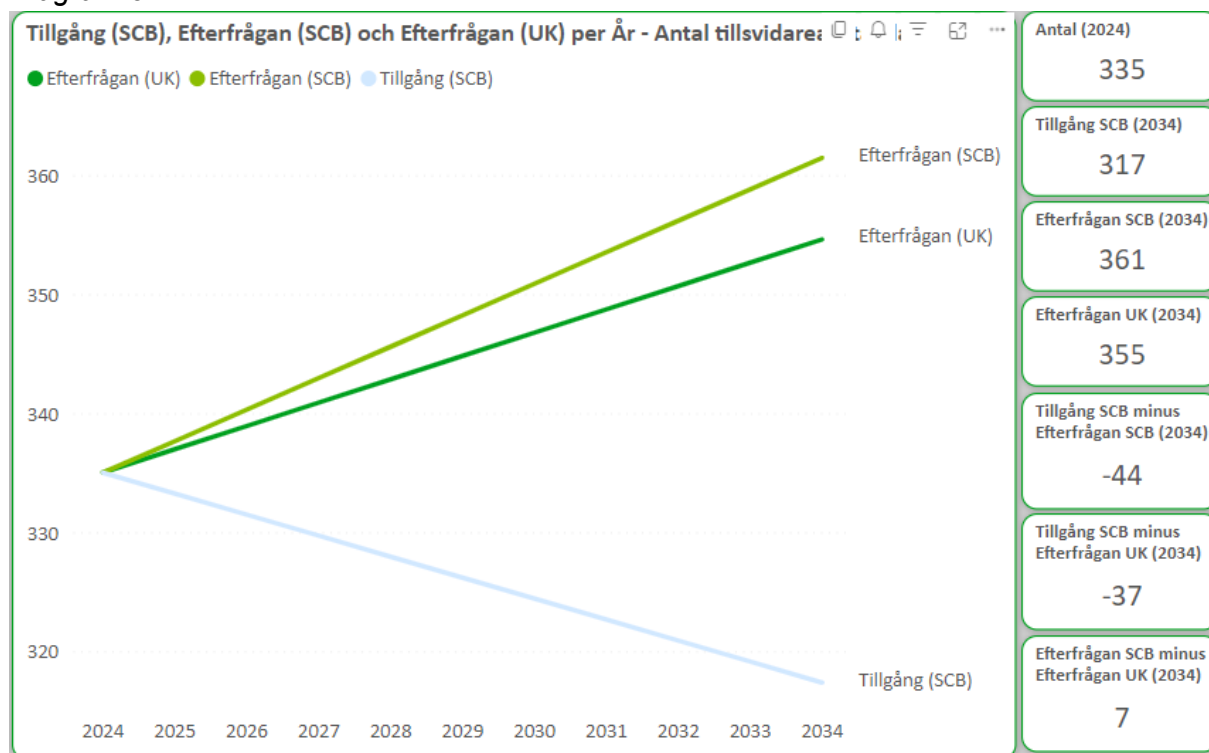


Diagram 8 visar en prognos för tillgång (SCB) och efterfrågan (SCB) för utbildade inom yrkeskategorierna Kock och Måltidsbiträde från SCB:s rapport "SCB, Trender och Prognoser

2023". Diagrammet visar även verksamhetens prognosticerade efterfrågan på arbetskraft inom yrkeskategorin.

Gapanalys personalbehov och personaltillgång

Den prognostiserade ökningen i behov av kockar och måltidspersonal på 20 personer står i kontrast till den minskande tillgången på utbildad personal med 18 personer. Detta innebär en nettoökning på 38 personer som måste täckas genom rekrytering, vilket kan bli en utmaning.

För att illustrera gapet mer konkret:

- **2024:** Behov av 335 medarbetare, tillgång på 335 utbildade (ingen initial brist).
- **2029:** Behov av 345 medarbetare, tillgång på 326 utbildade (brist på 19 medarbetare).
- **2034:** Behov av 355 medarbetare, tillgång på 317 utbildade (brist på 38 medarbetare).

Förutom kvantitativa skillnader påverkas gapet också av kvalitativa faktorer:

- **Utbildningskrav:** Ökande krav på specialiserade kunskaper och certifieringar inom livsmedelssäkerhet och näringslära.
- **Arbetsmiljö och arbetsvillkor:** Möjligheten att attrahera och behålla personal kan påverkas av arbetsmiljö, arbetsvillkor och karriärmöjligheter.
- **Tekniska förändringar:** Införande av ny teknik och arbetsmetoder kan påverka både behov och tillgång på personal.

Bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms verksamheten Måltidsservice ha utmaningar i kompetensförsörjning inom yrkeskategorierna kock och måltidsbiträde idag 2024, och kommer att få det allt svårare att rekrytera inom dessa kategorier under kommande tioårsperiod,

Utmaningar i kompetensförsörjningen finns redan idag men har kunnat mötas med olika aktiviteter, exempelvis genom validering av måltidsbiträden till kockar. Trots prognosen så kan verksamheten, med det fortsatta arbetet med kompetensutveckling och aktiviteter för att vara en attraktiv arbetsgivare fortsätta enligt plan. Mot bakgrund av detta är nämndens bedömning att det inte finns behov att ställa om.

Städ- och verksamhetsservice

Verksamheten omfattar lokalvård i kommunens verksamheter, vaktmästeri i Stadshuset, verksamhetsvaktmästare i delar av kommunen samt Fordonsenheten som anskaffar och optimerar nyttjandet av kommunens fordon.

Uppdraget för Städ- och verksamhetsservice är att utföra tjänster inom verksamhetsområdet med hög kvalitet, på ett miljövänligt sätt och med god service. Detta för Umeå kommuns alla verksamheter.

Personalstruktur

Inom Städ och verksamhetsservice arbetar 296 personer per maj 2024. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Årsarbetare
Ledning	12	12
Handläggare	1	1
Tekniker	3	3
Vaktmästare	6	5
Lokalvårdare	272	267

Prognos av personalbehov

Prognosen av personalbehovet för Städ- och verksamhetsservice 2024–2034 gäller för yrkeskategorin lokalvårdare. Den visar en volymökning på 27 medarbetare, från 266 stycken år 2024 till 293 stycken år 2034. Inom en tioårsperiod visar prognosen en pensionsavgång av 80 medarbetare samt att 110 medarbetare kommer att avsluta sin anställning av andra anledningar. Totalt innebär detta att verksamheten kommer att behöva rekrytera 217 nya medarbetare under perioden 2024–2034 för att täcka både den ökade efterfrågan och för att ersätta avgångar.

Diagram 9.

Prognos över kompetensbehov 2024-2034

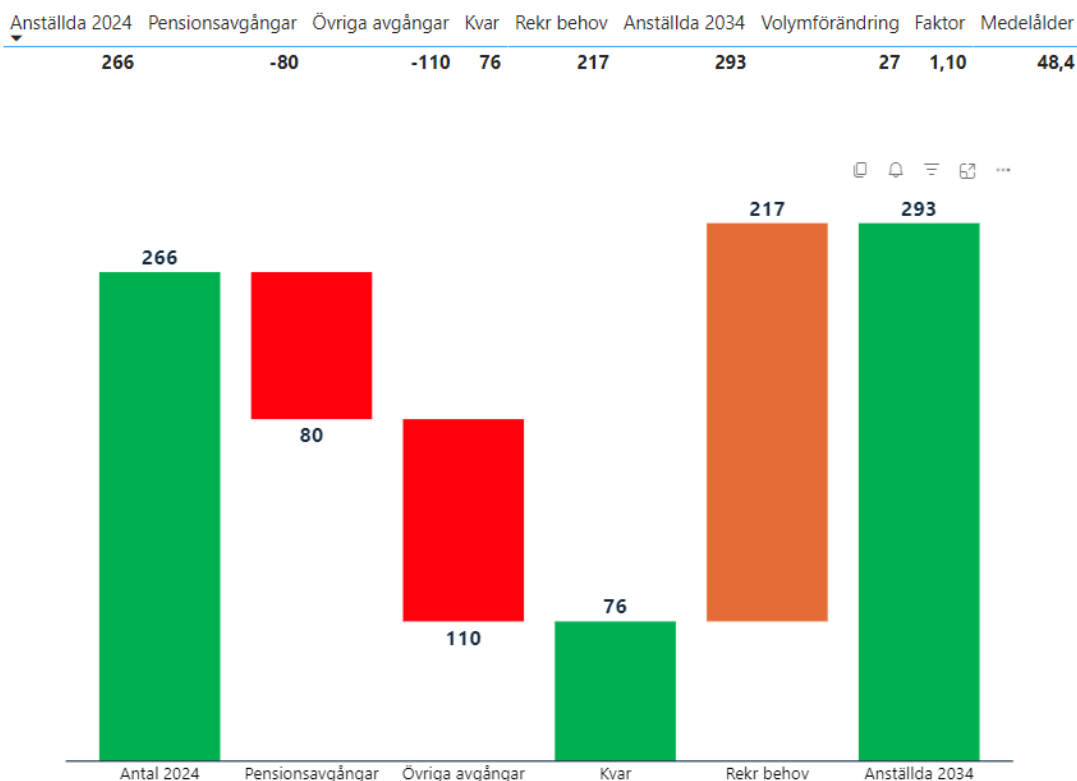


Diagram 9 visar en prognos för kompetensbehovet över yrkeskategorin Lokalvårdare för tidsperioden 2024–2034.

Prognos av personaltillgång

Enligt SCB beräknas tillgången på personer med folk- och grundskoleutbildning minska fram till år 2040 från 266 utbildade till 252 utbildade. Detta innebär att under en tioårsperiod kommer tillgången att minska med 14 utbildade. SCB har i prognosen antagit att en folk- och grundskoleutbildning är tillräckliga krav för att utföra arbete inom lokalvård.

Diagram 10.

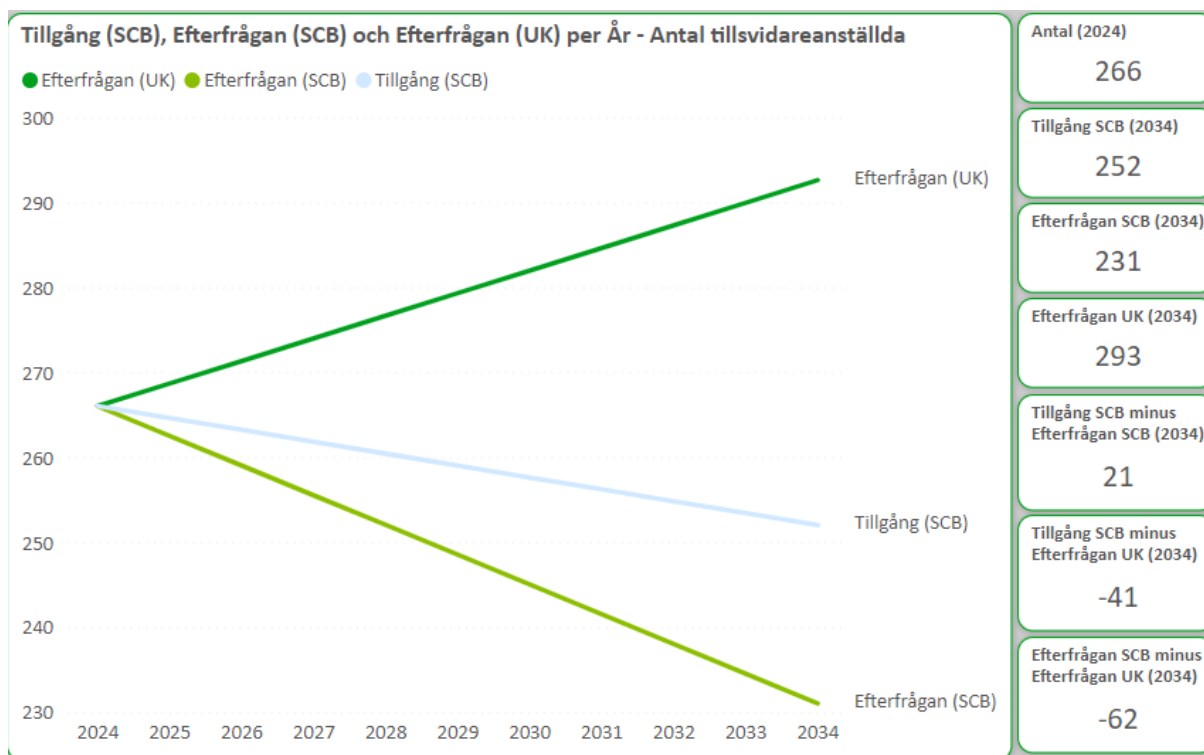


Diagram 10 visar en prognos för tillgång (SCB) och efterfrågan (SCB) för utbildade inom yrkeskategorierna lokalvårdare från SCB:s rapport "SCB, Trender och Prognoser 2023". Diagrammet visar även verksamhetens prognosticerade efterfrågan på arbetskraft inom yrkeskategorin.

Gapanalys personalbehov och personaltillgång

Den prognostiserade ökningen i behov av lokalvårdare på 27 personer står i kontrast till den minskande tillgången på utbildade lokalvårdare med 14 personer. Detta innebär en nettoökning på 41 personer som måste täckas genom rekrytering, vilket kan bli en utmaning.

För att illustrera gapet mer konkret:

- **2024:** Behov av 266 lokalvårdare, tillgång på 266 lokalvårdare (ingen initial brist).
- **2029:** Behov av 280 lokalvårdare, tillgång på 259 lokalvårdare (brist på 21 lokalvårdare).
- **2034:** Behov av 293 lokalvårdare, tillgång på 252 lokalvårdare (brist på 41 lokalvårdare).

Förutom kvantitativa skillnader, påverkas gapet också av kvalitativa faktorer:

- **Utbildningskrav:** Ökande krav på SRY-utbildning eller minst gymnasial utbildning kan ytterligare begränsa tillgången på kvalificerad arbetskraft.
- **Arbetsmiljö och arbetsvillkor:** Möjligheten att attrahera och behålla personal kan påverkas av arbetsmiljö och arbetsvillkor.

- **Tekniska förändringar:** Införande av ny teknik och arbetsmetoder kan påverka både behov av och tillgång på personal. Fler lokaler kan komma att inrymmas i arbetsområdet. Även kravet på renhållning och nya miljöstandarder.

Bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms verksamheten Städ- och verksamhetsservice att 2024 ha utmaningar i att möta det ökade kompetensbehovet inom lokalvårdaryrket.

Detta kan få konsekvenser för verksamheten men arbetet med kompetensutveckling, den tekniska utvecklingen och aktiviteter för att vara en attraktiv arbetsgivare pågår löpande. Mot bakgrund av detta är nämndens bedömning att det inte finns behov att ställa om.

Ledning, stödverksamheter och administrativt arbete

Cheferna inom Teknik- och Fastighetsförvaltningen spelar en avgörande roll för att kommunens verksamheter ska fungera effektivt och nå sina mål. De ansvarar för strategisk planering, budgethantering, personalutveckling och daglig drift, både inom specifika verksamheter och på förvaltningsnivå. Genom att främja innovation och kontinuerlig förbättring, säkerställa hög kvalitet på tjänster och processer samt skapa en positiv arbetsmiljö bidrar de till samhällsnyttan och förbättrar livskvaliteten för kommuninvånarna.

Förvaltningen har tre centrala stödfunktioner som säkerställer att förvaltningen har rätt resurser, kommunikationsflöde och personal för att uppnå mål och maximera effektiviteten. HR-enheten tillhandahåller ett verksamhetsanpassat stöd till chefer och verksamheter, vilka i sin tur stöttar medarbetare och säkerställer förmågan att leverera högkvalitativa tjänster till medborgarna. Kommunikationsfunktionen garanterar en sammanhållen och transparent kommunikation inom förvaltningen, vilket främjar öppenhet, transparens och delaktighet. Ekonomifunktionen ansvarar för att förvalta budget, hantera fakturor och säkerställa en effektiv användning av ekonomiska resurser, vilket stödjer ledningen i att fatta välgrundade ekonomiska beslut för att uppnå de gemensamma målen och främja hållbar tillväxt.

Här är prognoser för verksamheternas alla handläggare och administratörer och som presenteras tillsammans.

Personalstruktur

Inom Ledning arbetar i förvaltningen 56 personer per Maj 2024. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal årsarbetare
Ledning, ekonomi	1	1
Ledning personal/HR	1	1
Ledning, information/kommunikation	1	1
Ledning, Teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad (GoP, Fastighet, teknisk direktör)	18	18
Ledning, Städ och verksamhetsservice	12	12
Ledning, Köks- och måltidsarbete	16	16
Ledning, DoIT	7	7

Inom handläggare inom ekonomi, HR och kommunikation arbetar 17 personer per januari 2024. Dessa är fördelade enligt:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal Åa
Handläggare, ekonomi	10	10
Handläggare, personal/HR	4	4
Handläggare, information/kommunikation	3	3

Inom handläggare och administrativa arbeten arbetar 39 personer per Januari 2024. De har tidigare presenterats i respektive verksamheten men redovisas ytterligare igen för sammanhangets skull. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal årsarbetare
Handläggare, städ-och verksamhetsservice	1	1
Handläggare Måltidsservice	1	1
Administratör, Måltidsservice	2	2
Handläggare, Gator och parker	13	13
Administratör, Gator och parker	4	4
Handläggare, Fastighet	4	4
Administratör, Teknik & fastighetsfrågor samt samhällsbyggnad	7	7
Administratör, IT	8-10	8-10

Prognos av personalbehov

Ledning:

Prognosen av personalbehovet för yrkeskategorin ledning inom förvaltningen under perioden 2024–2034 visar en ökning med fem chefer, från 56 till 61. Inom samma period förväntas 12 chefer gå i pension och 21 avsluta sin anställning av andra anledningar. Totalt innebär detta ett behov att rekrytera 38 nya chefer under perioden för att täcka både den ökade efterfrågan och för att ersätta avgångar.

Diagram 11.

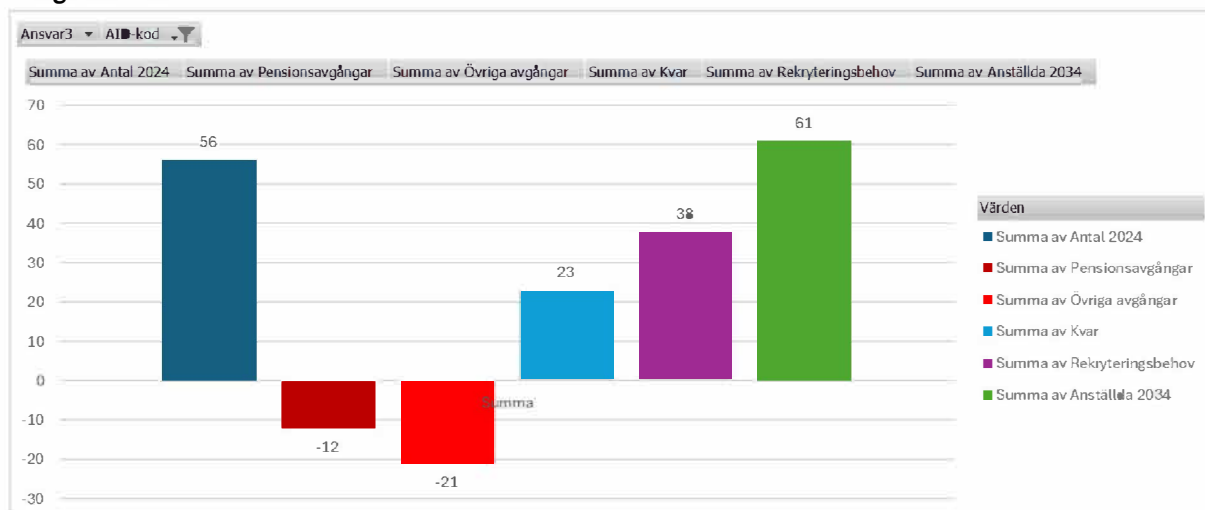


Diagram 11 visar en prognos över yrkeskategorin Ledning som gäller för alla verksamheter inom förvaltningen, även stödfunktionernas ledning. 2024-2034

Stödfunktioner:

För handläggare inom ekonomi, HR och kommunikation visar prognosen en minskning med en medarbetare, från 17 år 2024 till 16 år 2034. Under denna period förväntas fyra pensionsavgångar och två andra avgångar, vilket innebär ett rekryteringsbehov av fem nya medarbetare.

Diagram 12.

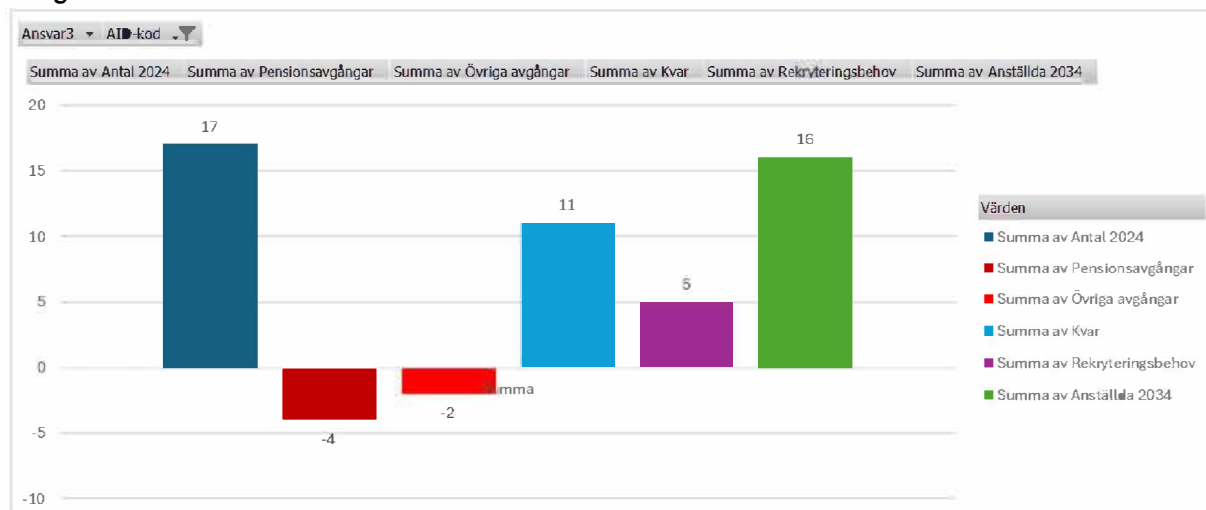


Diagram 12 visar en prognos över förvaltningens yrkeskategori handläggare som arbetar inom ekonomi, HR och kommunikation. 2024–2034

Handläggare och administratörer:

För övriga förvaltningens handläggare och administratörer, de inom yrkeskategorierna Administratör personal/HR/lön, Administratör IT, Administratör trafikfrågor, Handläggare Teknik och lokal/fastighetsfrågor, Handläggare IFO funktionsnedsättning, Handläggare samhällsutveckling och säkerhetsfrågor samt Handläggare nämnder, visar prognosen ingen volymförändring (39 både 2024 och 2034). Dock förväntas 19 pensionsavgångar och fyra andra avgångar, vilket innebär ett rekryteringsbehov av 23 nya medarbetare under perioden.

Diagram 13.

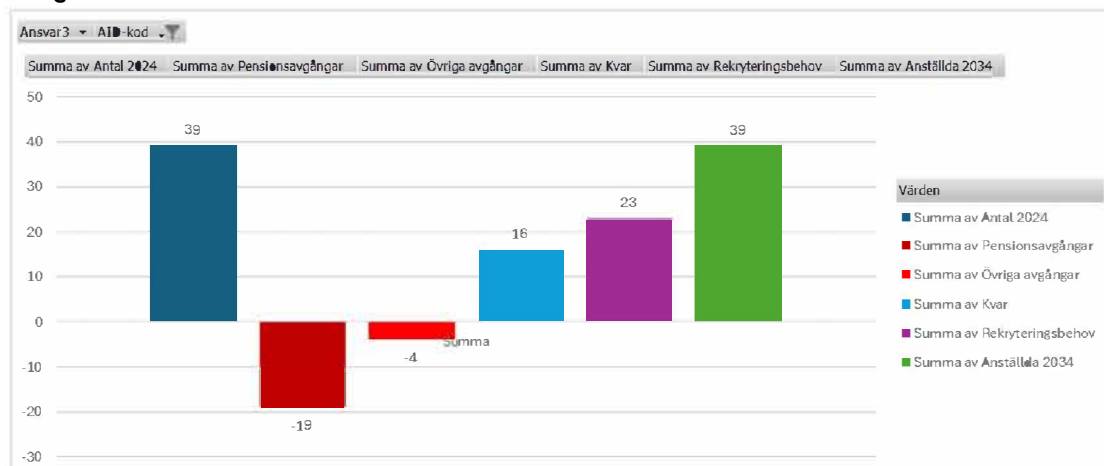


Diagram 13 visar en prognos över kompetensbehovet för yrkeskategorier som berör övriga

*Handläggare och Administratörer inom hela förvaltningen, alla arbetar på verksamhetsnivå.
2024–2034*

Prognos av personaltillgång

Ledare:

För yrkeskategorin ledare saknas detaljerade prognosdata. Det är också svårt att jämföra personaltillgången mot en eller flera specifika utbildningar, då yrkeskategorin ledning oftast rekryteras baserat på verksamhetsspecifik kompetens eller arbetslivserfarenhet inom chef- och ledarskap. Det är därför svårt att bedöma tillgången på framtida ledare baserat på utbildningsdata.

Stödverksamheterna:

Enligt SCB:s rapport förväntas det finnas ett överskott på personer med personal- och beteendevetenskaplig utbildning samt journalistik- och medievetenskaplig utbildning i regionen fram till 2034. Det förväntas råda balans på personer med ekonomiutbildning under samma period, vilket inte bör leda till rekryteringssvårigheter för dessa funktioner.

Handläggare och administratörer:

SCB:s rapport indikerar balans mellan antalet gymnasieutbildade inom handels- och administrationsutbildningen och ett överskott för högskoleförberedande utbildningar fram till 2034. Detta bör inte leda till rekryteringssvårigheter, trots att olika utbildningsbakgrunder förekommer inom samma arbetsgrupper

Gapanalys personalbehov och personaltillgång

Analysen visar att det för ledare och stödverksamheter generellt finns goda förutsättningar för personalförsörjning fram till 2028. Därefter kan det bli svårare att rekrytera vissa yrkeskategorier. För handläggare och administratörer förväntas ingen större rekryteringsutmaning, även om kompetensbehovet kan variera över tid.

Bedömning av personalförsörjning

Förvaltningen bedömer att personalförsörjningen inom dessa kategorier generellt sett kommer att vara stabil fram till 2028. Efter denna period kan dock rekryteringsutmaningar uppstå, särskilt för ledare och vissa specialiserade funktioner. Det är därför avgörande att fortsätta fokusera på kompetensutveckling och vara beredda på att anpassa verksamheten för att möta framtida utmaningar. Dessa yrkeskategorier kommer att spela en viktig roll i de omställningar som våra verksamheter behöver genomföra, inklusive att själva anpassa sig till nya krav och förutsättningar.

Mot bakgrund av ovanstående bedömer nämnden att det för närvarande inte finns behov av att ställa om verksamheterna på grund av dessa yrkeskategorier i sig. Ett arbete med kompetensutveckling, en robust organisation och aktivitet för att vara en

attraktiv arbetsgivare pågår löpande. Mot bakgrund av detta är nämndens bedömning att det inte finns behov att ställa om.

Tekniska nämndens sammanfattande slutsatser

Kompetensförsörjning är en komplex fråga där utmaningarna ständigt förändras och en förändrad efterfrågan påverkar över tiden arbetsmarknaden, individer och utbildningsutbudet.

Prognoserna visar på att Tekniska nämnden står inför vissa utmaningar med kompetensförsörjningssituation under perioden 2024–2034. De indikerar dels viss brist inom några yrkeskategorier men även en stabilitet i andra yrkeskategorier.

Då Tekniska nämnden har en stor bredd på spetskompetenser som redan nu är utsatta för konkurrens, pågår redan ett såväl strategiskt som strukturerat arbete med kompetensutveckling, ett arbete med en robust organisation och att vara en attraktiv arbetsgivare.

För vissa yrkeskategorier, t ex handläggare IT, systemutvecklare, ingenjörer, fastighetsskötare, park- och anläggningsarbetare, kockar, måltidspersonal samt lokalvårdare förväntas det vissa utmaningar. Yrkeskategorierna kock och lokalvårdare sticker ut då efterfrågan på denna kompetens förväntas öka medan tillgången är mer osäker.

Det finns ett ökat rekryteringsbehov på grund av pensionsavgångar samt kommunens förväntade tillväxt. Det ställs mot en prognostiserad brist i tillgången på utbildad kompetens inom främst ovan yrkeskategorier. Det kan påverka nämndens verksamheter om inte det redan pågående arbetet med omställning fortsätter.

Inom stödfunktionerna, som omfattar HR, kommunikation, ekonomi och handläggare och administratörer, bedöms tillgången vara tillräcklig fram till 2034. SCB:s prognoser visar en balans eller överskott av relevanta utbildningar till dessa yrkeskategorier. Detta innebär att rekryteringssvårigheter inom dessa kompetensområden är mindre troliga.

För yrkeskategorin ledare inom förvaltningen innebär pensionsavgångar och övriga beräknade avgångar att rekryteringsbehovet av nya chefer kommer öka under kommande tioårsperiod. Tillgången på kvalificerade ledare ses som begränsad då rekrytering ofta sker baserat på verksamhetsspecifik kompetens och ledarskapsfarenhet. Här fortsätter verksamheterna arbeta med en robust organisation och kompetensutveckling samt skapa karriärmöjligheter för framtida ledare/chefer.

Sammantagen bedömning är att behoven möts redan idag med kontinuerlig verksamhetsutveckling, omställning och implementering av ny teknik.

Därutöver är det viktigt att fokusera på kompetensutveckling och vara proaktiva för att möta framtida utmaningar i kompetensförsörjningen. Modellen ARUBA, där områdena att behålla och utveckla medarbetarna bedöms särskilt angelägna ger stöd i arbetet, allt för att säkerställa effektivitet och kvalitet i servicen till våra medborgare.

Uppdraget från Kommunfullmäktige kring kompetensförsörjning i framtiden och behovet av omställning kan inte därför enbart besvaras med ett kort ja eller ett nej. Teknik och fastighet står inför utmaningar men bedömningen är att de aktiviteter som pågår kommer räcka långt för att möta behoven

Samhällets utveckling är komplex och dynamisk. Teknik och fastighetsförvaltningen följer den och de risker och de möjligheter den kan innebära för våra verksamheter.

Det pågår arbeten i verksamheterna, ex att titta på AI-lösningar, att bredda kompetensutvecklingen för befattningar där det finns behov, titta på nya tekniker, skapa robust organisation och i enlighet med ARUBA-modellen arbeta att behålla och utveckla bedömer vi vara tillräckliga för att möta kompetensutmaningen de närmaste 10 åren. Det finns ett pågående, löpande och strukturerat kompetensförsörjningsarbete.

Det innebär att det inte finns något behov av att ställa om i verksamheterna/ verksamhetsområdena mer än det som redan pågår.

Umeåregionens brand- och räddningsnämnd - Analys personalförsörjning 2024-2034

Inledning

Brand och räddningsnämndens uppdrag verkställs av Umeåregionens brandförsvaret som organisatoriskt ligger inom avdelningen för samhällsskydd och beredskap. Föreliggande analys har tagits fram utgående från den prognos av kommande personalbehov som verksamheten tagit fram samt tillgängligt underlag avseende personaltillgång.

Avdelning Samhällsskydd och beredskap, övergripande ledning och stab

Inom övergripande ledning och staben arbetar åtta personer, dessa fördelas inom följande

Yrkeskategori	Antal anställda
Avdelningschef och enhetschefer	4 ¹
Administratör	2 ²
HR	1 ²
Kommunikation	1

¹ en enhetschef samt del av avdelningschefs arbetstid avser kommunstyrelsens verksamhet

² del av arbetstid avser kommunstyrelsens verksamhet

Prognos över personalbehov inom övergripande ledning och stab

Då avdelningen kommer att växa under den kommande tioårsperioden bedöms det finnas ett utökat behov av administrativ personal och kommunikatör. Uppskattningsvis kan det handla om 1 – 3 personer.

Utifrån nu kända förutsättningar bedöms inte antalet chefer inom den övergripande ledningen öka under den kommande tio årsperioden. För det fall det kommer krävs rekryteringar är det i första hand ersättningsrekryteringar.

Prognos över personaltillgång inom ledning och stab

Personaltillgång avseende administrativ personal samt kommunikatörer bedöms kunna tillgodoses. Likaså bedöms behoven i samband med chefsrekryteringar kunna tillgodoses.

Ledning och stab - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms personalförsörjningen inom övergripande ledning och stab kunna tillgodoses utan att verksamheten ställs om.

Räddningstjänstverksamhet

Inom räddningstjänstverksamheten arbetar 237 personer, dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda
Brandmän	59
Befäl (Brandmästare, Brandingenjörer och Förmän)	14
Tekniker och drift	5
RiB	159

Prognos över personalbehov inom räddningstjänstverksamhet

Inom heltidsverksamheten finns ett stort personalbehov, framför allt under den kommande tre till fyra års perioden då bland annat driftsättningen av den nya brandstationen på Tomtebostrand ska ske samt att anpassningar till arbetstidsdirektivet ska genomföras. Under denna period beräknas behovet uppgå till ca 30 personer, mestadels brandmän men även befäl. Till detta kommer också behovet av ersättningsrekryteringar pga. pensionsavgångar eller andra avgångar, uppskattningsvis ca 1-3 personer per år under perioden 2024-2034. Det finns dock en osäkerhetsfaktor gällande ersättningsrekryteringarna då förändrade arbetsförhållanden, främst pga. arbetstidsdirektivet, kan medföra att fler personer väljer att avsluta sin anställning.

Med anledning av den andra brandstationen förväntas även behovet inom driftverksamheten öka vilket innebär en utökning av antalet anställda med någon enstaka person. En osäkerhet finns dock gällande området räddningstjänst under höjd beredskap (RUHB) som kommer medföra behov av utökning, troligtvis gällande både drift- och heltidsverksamheten. Storleken på utökningen är svår att uppskatta i nuläget beroende på att uppdraget ännu inte är definierat och tydliggjort från nationell nivå.

Inom RiB verksamheten är personalomsättningen hög och har så varit under flertalet år. Behovet kommer fortsatt vara högt och det årliga behovet för RiB verksamheten uppskattas till ca 10 personer per år för att täcka behovet av ersättningsrekryteringar. Till detta kommer även behovet av att utöka två stationer med ytterligare en grupp samt att öka beredskapsstyrkan i Holmsund med en person. Detta innebär en utökning av bemanningen med ca 15 personer. Det finns även behov av fler befäl men detta sker genom vidareutbildning av redan anställda brandmän vilket inte kräver någon ytterligare rekrytering under förutsättning att lämplig personal finns att utbilda.

Prognos över personaltillgång inom räddningstjänstverksamhet

Tillgången till heltidsanställd personal har varierat från år till år och beror förutom på antalet som utbildas årligen via MSB även på den egna organisationens förmåga att nå ut till potentiellt anställbara personer. Här är även en viktig faktor möjligheten att utbilda lämpliga personer i egen regi. För att lyckas rekrytera utifrån behovet de närmaste åren krävs en kombination av att anställa nyutbildade, utbilda i egen regi samt att locka redan färdigutbildade brandmän och befäl från övriga delar av landet. Personaltillgången kommer också vara beroende av hur väl organisationen lyckas profilera och marknadsföra sig.

Gällande personal på driftenheten bedöms behovet kunna tillgodoses under den aktuella perioden.

Tillgången avseende RiB personal är beroende av flera faktorer såsom boende/arbetande på orterna samt hur de privata förhållandena ser ut (möjlighet att åka på larm oavsett tid på dygnet). Till viss del beror tillgången även här på möjligheten att nå ut och hitta de som är potentiellt anställbara.

Räddningstjänstverksamhet - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms den stora utmaningen inom heltidsverksamheten finnas främst under de kommande tre till fyra åren då organisationen ska expandera. Med rätt förutsättningar och ett intensivt arbete under denna period kan det vara möjligt att genomföra dessa rekryteringar. Om det inte är genomförbart blir följderna att den tänkta expansionen kommer att fördröjas. Efter denna intensiva period bör dock situationen kunna stabiliseras och endast ett fåtal ersättningsrekryteringar behövas per år.

Vidare bedöms det fortsatt vara utmaningar inom RiB verksamheten. Detta innebär att det kommer krävas ett mer aktivt rekryteringsarbete än vad som sker idag samt att verksamheten behöver fortsätta utvecklas för att hitta andra arbetsätt som kan göra det lättare att anställa och även behålla personal.

Mot bakgrund av ovanstående bedöms det finnas behov av att ställa om rekryteringsverksamheten under de kommande åren för att kunna svara upp mot det stora behovet av nyrekryteringar av brandmän och befäl på både heltid och RiB.

Olycksförebyggande verksamhet

Den olycksförebyggande verksamheten inom Umeåregionens brandförsvaret syftar till att säkerställa ett skäligen brandskydd för den enskilde, en säker hantering av brandfarlig- och explosiv vara samt att verka för säkerhet och trygghet i medlemskommunernas geografiska område.

Hela organisationen bidrar på olika sätt till brandförsvarets förebyggande verksamhet. Funktionsansvar för verksamheten har Olycksförebyggande enheten vilken leds av Chef Olycksförebyggande. Inom enheten finns brandinspektörer och brandingenjörer med kompetenser inom förebyggande brandskydd, brandfarlig- och explosiv vara och riskhantering. Det förebyggande arbetet utförs av enhetens dagtidsanställda handläggare samt skiftpersonal i en omfattning som varierar över året – denna personal redovisas under avsnittet räddningstjänstverksamheten.

Yrkeskategori	Antal anställda
Brandingenjörer	3
Brandinspektörer	5

Prognos över personalbehov inom olycksförebyggande verksamhet

Utifrån nu kända förutsättningar bedöms personalbehovet inom den olycksförebyggande verksamheten inte öka i någon större omfattning under perioden 2024 till 2034, det kan i reella tal handla om 1-3 handläggare.

Prognos över personaltillgång inom olycksförebyggande verksamhet

Tillgången på examinerade brandingenjörer är begränsad inom landet men verksamhetens behov bedöms kunna tillgodoses utifrån rådande förhållanden. Personalbehovet kan även lösas genom

rekrytering av ytterligare brandinspektörer. En brandinspektör kan ha varierande bakgrund, tex brandman eller byggnadsingenjör, som kompletteras med utbildningar inom ämnesområdet. Detta innebär att det finns ett relativt stort urval av personer som kan rekryteras till den olycksförebyggande verksamheten.

Olycksförebyggande verksamhet - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms personalförsörjningen inom olycksförebyggande verksamhet kunna tillgodoses utan att verksamheten ställs om.

Tilläggsuppdrag 2023:1

Äldrenämnden - Analys personalförsörjning 2024–2034

Inledning

Såväl nationella som regionala prognoser visar på att den demografiska utvecklingen kan leda till personalbrist. Enligt dessa prognoser bedöms olika sektorer av arbetsmarknaden påverkas i olika omfattning och i olika tid. Om inte underliggande förutsättningar på arbetsmarknaden förändras väsentligt bedöms situationen med personalbrist accelerera under kommande år och vara påtaglig under lång tid framåt (2040).

Kommunfullmäktige har därför i planeringsdirektiv för 2024 gett kommunstyrelsen och samtliga nämnder i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar. (Tilläggsuppdrag 2023:1). Rapporten sker i följande steg;

- Steg 1 – Problemförståelse (mar-sep 2024)
- Steg 2 – Identifiera lösningar och hinder för omställning av verksamhet (okt 2024-mar 2025)
- Steg 3 – Formulera inriktning för framtida omställning (okt 2024-mar 2025)
- Steg 4 – Inleda inställning i enlighet med av kommunfullmäktige fastställd inriktning

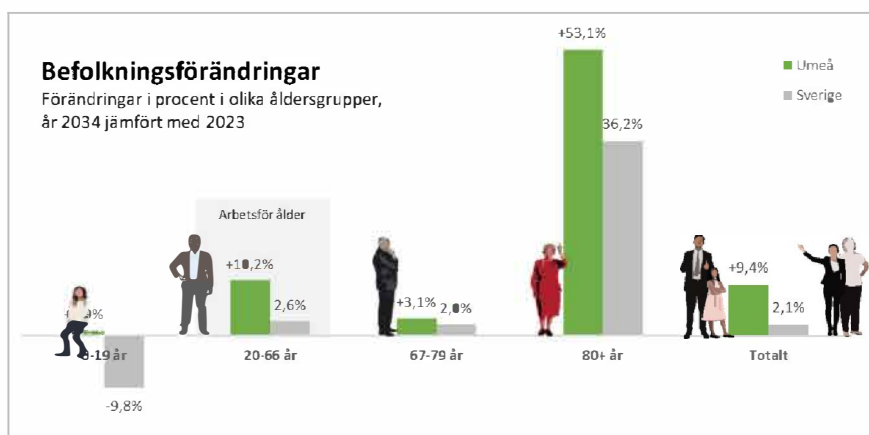
Steg 1 - Problemförståelse

Nämnden ska till kommunfullmäktige upprätta en skriftlig rapport där nämnden beskriver prognos för nämndens personalförsörjning 2024–2034 och nämndens bedömning av prognosens konsekvenser (analys). I den skriftliga rapporten ska nämnden beskriva prognos för de verksamheter/verksamhetsområden nämnden bedömer som väsentliga för att nämnden ska kunna verkställa sitt grunduppdrag. Rapporten ska avslutas med en sammanfattande bedömning där det tydligt framgår om nämnden ser behov av att utifrån prognos över personalförsörjning ställa om verksamhet/verksamhetsområden.

Avgränsning: Nämnden ska i detta skede ej ska ange hur omställningen ska ske eller förslag till inriktning för eventuell omställning.

Äldrenämnden ansvarar för kommunens insatser inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård på primärvårdsnivå i den enskildes hem för personer 65 år och äldre. Äldreomsorgens insatser är frivilliga och ges efter en ansökan från den enskilde och utifrån en individuell bedömning. Äldrenämndens övergripande uppdrag är att främja självständighet och kvarboende. Detta sker genom förebyggande verksamhet, information kring seniorlivet och aktiviteter som främjar hälsa och välmående hos den enskilde. Äldrenämnden ger service, vård och omsorg i form av hemtjänst och hemsjukvård samt stöd i form av dagverksamhet, korttidsboende samt stöd och avlastning för anhöriga. Är den enskilde i behov av heldygnsomsorg och omfattande hälso- och sjukvård bedöms behov av plats på ett vård- och omsorgsboende. Inom äldreomsorgen arbetar ca 2 200 personer (januari 2024).

Umeå kommuns befolkningsprognos, P24, visar att andelen personer i Umeå kommun som är 80 år och äldre, kommer att öka med 53,1% eller ungefär 3 300 personer till 2034. Samtidigt beräknas andelen i arbetsför ålder öka med 10,2% eller ca 8 400 personer.



Figur 1 -
Befolkningsförändringar i procent i olika åldersgrupper år 2034 jämfört med 2023

I följande analys kommer större yrkesgrupper att belysas utifrån de tre verksamhetsområdena;

- vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende
- hemtjänst i ordinärt boende samt
- hälso- och sjukvård (i särskilt boende och i hemmet)

Äldreomsorgens rekryteringscentrum (ÄORC), avlastar chefer inom äldreomsorgen med rekrytering och har tagit över en stor del av denna uppgift för många verksamheter. Trots bristen på arbetskraft, har äldreomsorgen lyckats hålla en relativt god personaltillgång under de senaste åren. Däremot har större andel personal lägre eller ingen utbildning. En förutsättning för att lyckas med rekrytering framgent, är en fortsatt satsning gällande rekrytering, matchning och intern utbildning.

Metod

Rapporten har sin utgångspunkt från det prognosverktyg som stadsledningskontoret tagit fram. Den är baserad på SCB:s rapport "Trender och prognoser 2023. Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2040" samt den prognos för behov av tillsvidareanställda som förvaltningarna i Umeå kommun tagit fram. Umeå kommuns data utgår från tillsvidareanställd personal, januari 2024.

SCB:s prognos beskriver framtidsutsikter för 63 utbildningsgrupper vilket täcker 65 av våra 154 yrkesgrupper i kommunen. Detta täcker 83 % av kommunens yrkesgrupper. SCB:s rapport tar inte hänsyn till regionala skillnader i tillgång av kompetens. Man tar alltså inte hänsyn till den låga arbetslöshet som råder i Västerbotten och den konkurrens offentliga sektorn har av den industri som växer fram i norra Sverige.

Verktyget ger en sammantagen bild över nuläget för äldrenämndens större yrkesgrupper med information om beräknade pensionsavgångar och övriga avgångar. Som beskrivet i figur 1, prognostiseras andelen personer över 80 år att öka kraftigt de kommande åren. Prognosen som presenteras i verktyget gällande antal anställda 2034 kan därför komma att förändras med beaktande av aktuell befolkningsprognos och andra avgörande faktorer.

Prognos

Övergripande prognos äldrenämnden

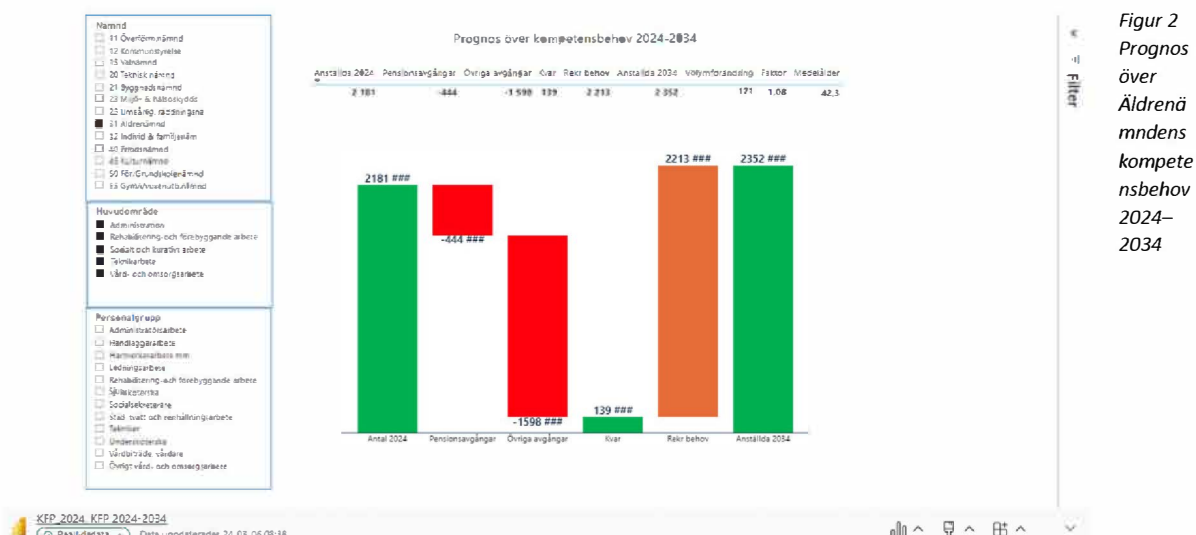
Figur 2 nedan, visar en övergripande nulägesbild över äldreomsorgen i prognosverktyget. Sammanlagt beräknas äldrenämndens rekryteringsbehov till ca 2 200 personer tom 2034. Denna beräkning utgör grunden för nämndens rekryteringsbehov. Nämndens kompetensbehov 2034 kan dock vara ännu större än vad som redovisas på bilden, med anledning av att personer över 80 år ökar kraftfullt under samma period.

Förvaltningen arbetar med denna komplexa fråga. Det är många aspekter som kan påverka prognosen och den behöver därför analyseras i flera skikt. Äldreomsorgen är mitt inne i ett paradigmskifte, en omställning där allt fler äldre personer är friskare, lever längre och vill bo hemma så länge det är möjligt. Ett omställningsarbete som nämnden redan har påbörjat och kan se vissa effekter av.

Utöver detta, finns många andra samhällsförändringar som också påverkar äldreomsorgen på olika sätt. Några exempel är;

- Digitalisering och dess möjligheter. Det finns många tekniska lösningar för hemmet som hjälper till i vardagen och förlänger ett självständigt liv i hemmet. Vidare medger digitalisering helt nya arbetssätt och nya tjänster inom äldreomsorg.
- Färre vårdplatser på sjukhusen och fler personer som vårdas i hemmet.
- Andelen personer i arbetsför ålder minskar och medför en större matchingsproblematik, dvs svårare att rekrytera personer med rätt utbildning/kompetens för sitt uppdrag. I Västerbotten finns också ett högt arbetskraftsdeltagande, vilket innebär färre andel personer att tillgå till olika tjänster.
- Försörjningskravet för arbetstillstånd som i november 2023 ökade från minst 13 000 kr i månaden före skatt till 27 360 kr får konsekvenser för nuvarande personal samt rekrytering.
- En ny socialtjänstlag träder i kraft under juli 2025, vilket påverkar samtliga verksamheter.
- Höjd pensionsålder.

Utöver konkurrenssituationen, är det utmanande redan i dag att rekrytera utbildad personal med rätt kompetens. Situationen riskerar dessutom att försämrats ytterligare, enligt SCB:s statistik över tillgången på utbildad vård- och omsorgspersonal. Det innebär att rekrytering av personer utan utbildning, men med ett intresse och förmåga inom området kommer att öka och leder till ett ännu större behov av kompetenshöjande insatser.



En verksamhetsspecifik analys är därför nödvändig för att prognostisera behov av äldreomsorg framgent. På grund av frågans komplexitet och den alltmer ökande förändringstakten, behöver denna prognos och kommande kompetensbehovsprognoser ses som en fingervisning och inte som en sanning. Prognosverktyget ovan visar en övergripande nulägesbild över äldrenämndens personalbehov. Förvaltningen arbetar med framtagande av kompletterande analys på verksamhetsnivå.

Rekryteringsbehovet inom äldreomsorgen är stort med 20 % av anställd personal som planeras gå i pension till år 2034. Den stora utmaningen, är dock den höga andelen övriga avgångar (70%). En trend som har ökat de senaste fem åren, är att personer i olika yrkesgrupper i Umeå kommun är mer rörlig på arbetsmarknaden idag och byter arbetsgivare oftare än tidigare.

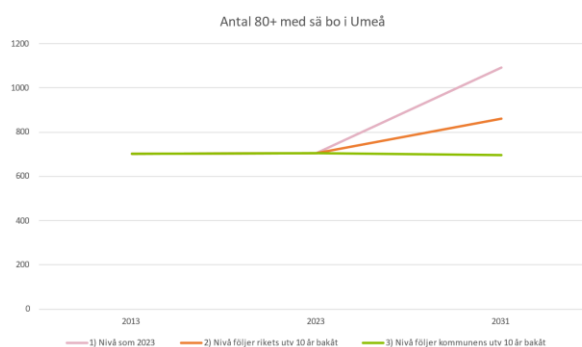
Vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende

Nämndens största verksamhetsområde är vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende och sysselsätter flest personal. Verksamhetsområdet omfattar 19 vård- och omsorgsboenden av varierande storlek (varav ett boende har driftsformen kommunal intraprenad) med ca 1 060 lägenheter som nyttjas i dagsläget av totalt 1 105 lägenheter (augusti 2024). I verksamhetsområdet ingår också Umeå Norra Korttidscenter med 64 lägenheter.

10 års utveckling – Särskilt boende

Figur 3
10 års utveckling,
särskilt boende

- Antal 80 år och äldre i särskilt boende lika 2013 som 2023 – 700 personer
- Antal i ålder 65-79 år ca 250
- Totalt behov framåt ca 950 platser i särskilt boende



UMEÅ
KOMMUN

Bedömningen är att andelen äldre som har behov av vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende kommer att minska så att ca 950–1 000 lägenheter är tillräckliga 2034, trots ökad andel personer 80 och äldre. Det förutsätter att förebyggande insatser och digitala- och tekniska installationer, ger resultat så att behovet av särskilt boende inte ökar.¹

¹ Uppdrag från Kommunstyrelsens näringslivs- och arbetsutskott (maj 2024) att bedöma behov av förändringar i investeringsplan 2026–2029 utifrån en analys av det totala behovet av lokaler dvs inklusive externa förhyrningar, i enlighet med ärendebeskrivningen. Uppdraget genomfördes i samråd med tekniska nämnden.

Prognos över personalbehov inom vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende

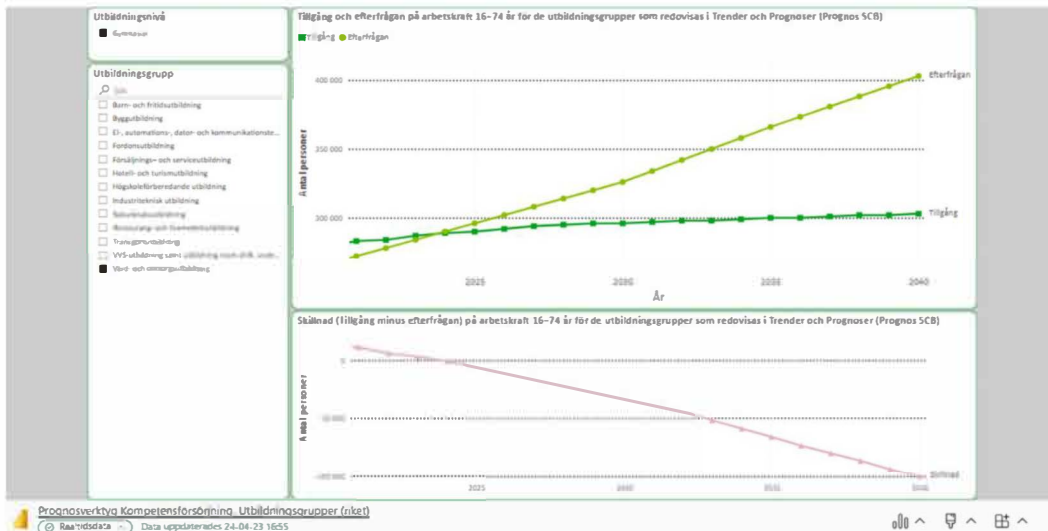
	Anställda 2024	Pensionsavgångar	Övriga avgångar	Kvar	Rekr. behov	Anställda 2034
Undersköterska, särskilt boende	585	-170	-415	0	643	644
Vårdbiträde, särskilt boende	629	-56	-573	0	692	692

Tabell 1 - De största yrkesgrupperna inom vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende

Tabell 1 visar att det finns ett stort rekryteringsbehov inom vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende med stor andel övriga avgångar bland de stora yrkesgrupperna. För undersköterskor är övriga avgångar prognostiserade till 71% och för vårdbiträden hela 91%.

Prognos över personaltillgång inom vård och omsorgsboende inklusive korttidsboende

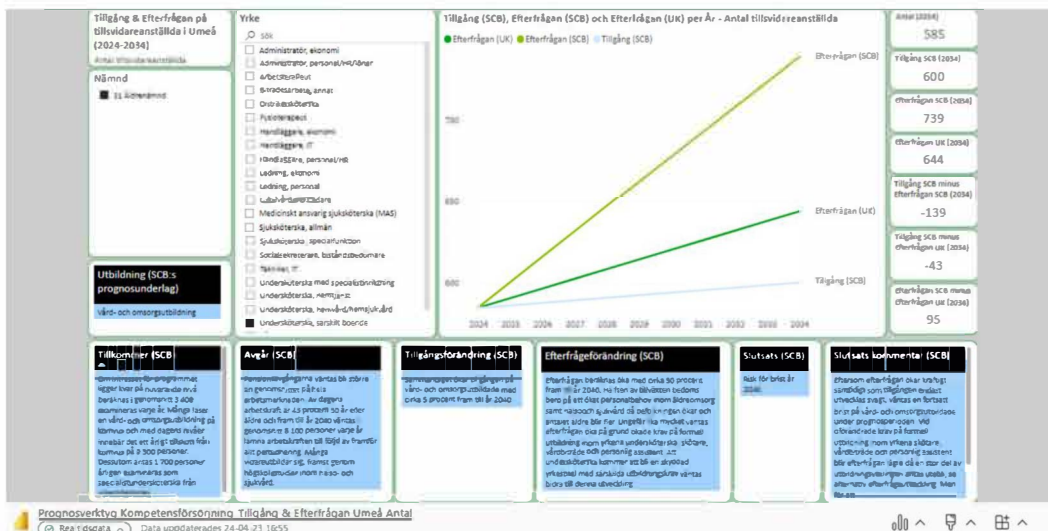
Prognosen i figur 4 visar att efterfrågan av vård- och omsorgspersonal är betydligt större än tillgången. Bristen blir tydlig redan 2025 och ökar framgent. Om intresset för vård- och omsorgsutbildning ligger kvar på nuvarande nivå, ökar tillgången något varje år fram till 2034.



Figur 4 - Tillgång och efterfrågan, Vård- och omsorgsutbildning

Gapanalys personalbehov/personaltillgång inom vård och omsorgsboende inklusive korttidsboende

Som figur 5 visar, förväntas en fortsatt brist på vård- och omsorgsutbildade under prognosperioden.



Figur 5 - Tillgång och efterfrågan undersköterska Särskilt boende, Umeå

Vård och omsorgsboende inklusive korttidsboende - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedömer nämnden att det blir allt svårare att rekrytera undersköterskor. Nämndens bedömning att det finns behov av att ställa om inom vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende.

Hemtjänst i ordinärt boende

Verksamhetsområdet i kommunal regi omfattar 15 hemtjänstgrupper inklusive natt och larm. Med ökad andel utskrivningar av personer från sjukhus till hemsjukvård och hemtjänst, bedöms behovet av kompetensnivå och antal anställda öka till 2034. De siffror som presenteras nedan (tabell 2) från Umeå kommun prognosverktyg, har inte beaktat den ökande andelen personer över 80 eller det ökade behovet av hemtjänst och hälso- och sjukvård.

Utöver den kommunala regin bedrivs även hemtjänst av privata utförare (ca 50% av hemtjänstinsatser utförs idag av externa utförare i Umeå kommun). Beroende på hur väl externa utförare klarar av sin kompetensförsörjning samt politiska beslut avseende driftsformer under tioårsperioden, kan behovet av personal i den kommunala regin påverkas ytterligare.

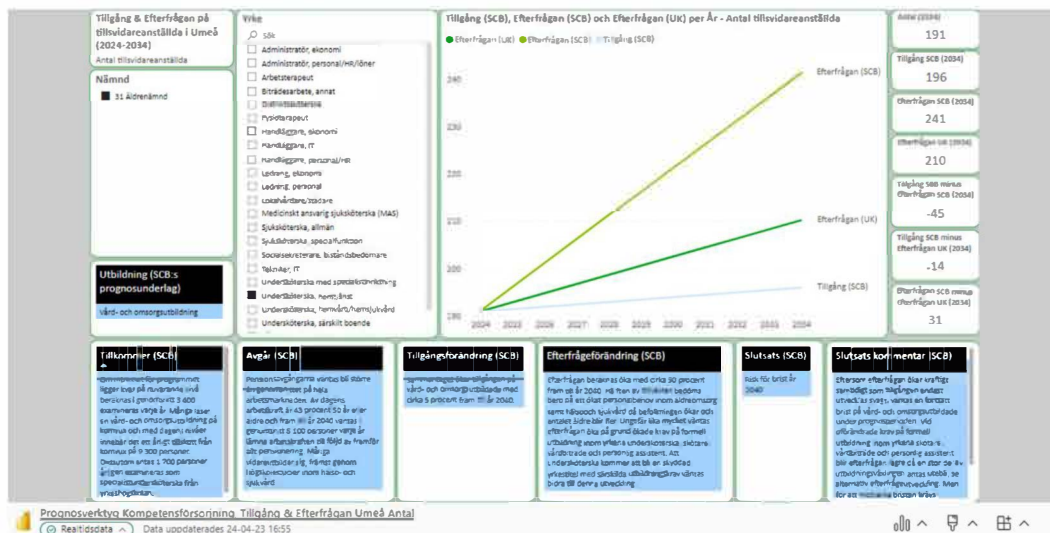
Prognos över personalbehov inom hemtjänst

	Anställda 2024	Pensionsavgångar	Övriga avgångar	Kvar	Rekr. behov	Anställda 2034
Undersköterska, hemtjänst	191	-53	-138	0	210	210
Vårdbiträde, hemtjänst	216	-36	-172	8	230	238

Tabell 2 - De största yrkesgrupperna inom hemtjänst

Tabell 2 visar att det finns ett stort rekryteringsbehov inom hemtjänsten med stor andel övriga avgångar bland de stora yrkesgrupperna. För undersköterskor är övriga avgångar prognostiserade till 72% och för vårdbiträden hela 80%.

Prognos över personaltillgång och gapanalys inom hemtjänst



Figur 6-Tillgång och efterfrågan undersköterska Särskilt boende, Umeå

Se figur 4 som visar tillgång och efterfrågan, Vård- och omsorgsutbildning samt figur 6 ovan, som visar tillgång och efterfrågan undersköterska i hemtjänst i Umeå.

Hemtjänst - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedömer nämnden att det blir allt svårare att rekrytera undersköterskor. Nämndens bedömning att det finns behov av att ställa om inom hemtjänst.

Hälso- och sjukvård (i särskilt boende och i hemmet)

Verksamhetsområdet omfattar hälso- och sjukvård på samtliga vård- och omsorgsboenden, korttidsboende och i hemmet (kommunen ansvarar för hälso- och sjukvård upp till sjuksköterskenivå i det egna hemmet). Med ökad andel utskrivningar av personer från sjukhus till hemsjukvård och hemtjänst, bedöms behovet av kompetensnivå och antal anställda öka till 2034. De siffror som presenteras nedan (tabell 2) från Umeå kommun prognosverktyg, har inte beaktat den ökande andelen personer över 80 eller det ökade behovet av hemtjänst och hälso- och sjukvård.

Prognos över personalbehov inom hälso- och sjukvård

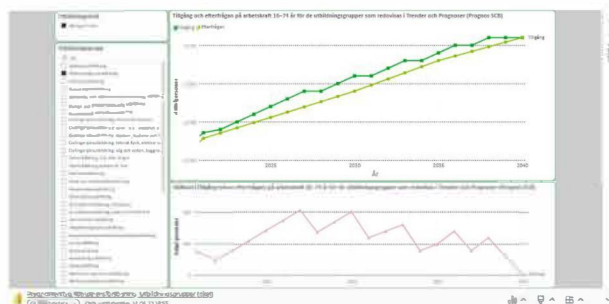
	Anställda 2024	Pensionsavgångar	Övriga avgångar	Kvar	Rekr. behov	Anställda 2034
Distriktssköterska	35	-8	-12	15	20	35
Sjuksköterska, allmän	141	-36	-105	0	141	141
Arbetsterapeut	41	-11	-10	20	21	41
Fysioterapeut	26	-3	-14	9	17	26

Tabell 3 - De största yrkesgrupperna inom hälso- och sjukvård

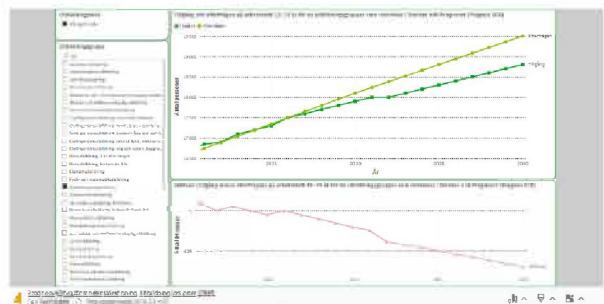
Tabell 3 visar att det finns ett stort rekryteringsbehov inom hälso- och sjukvård med stor andel övriga avgångar bland de stora yrkesgrupperna. För distriktssköterskor är övriga avgångar prognostiserade till 34%, för sjuksköterskor 74%, för arbetsterapeuter 24% och för fysioterapeuter 54%.

Prognos över personaltillgång inom hälso- och sjukvård

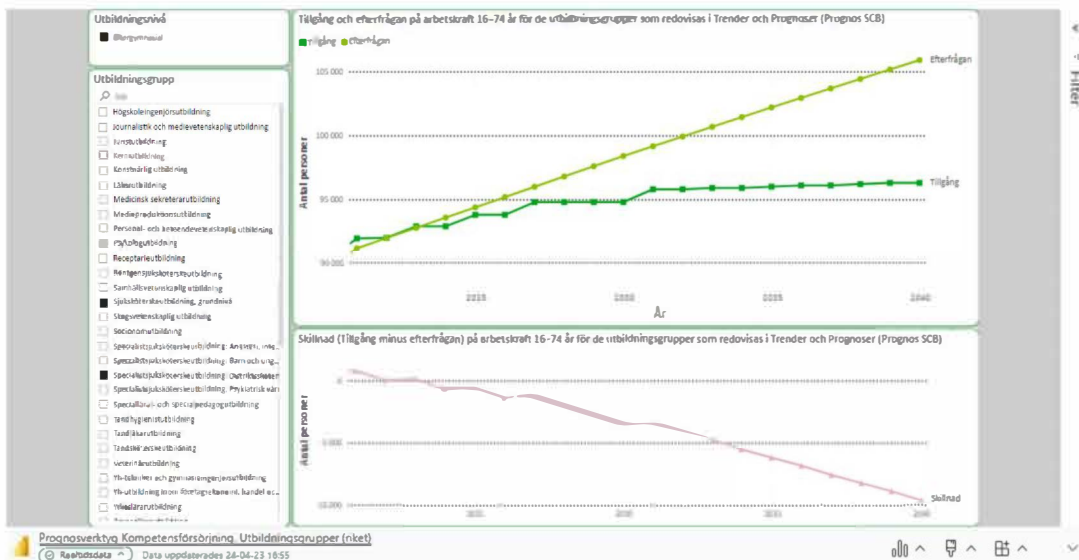
Prognoserna i figur 7 och figur 8 visar att det kommer att finnas god tillgång av arbetsterapeuter och fysioterapeuter i Sverige, dock en ökad brist på fysioterapeuter från år 2027.



Figur 7- Tillgång och efterfrågan Arbetsterapeututbildning



Figur 8- Tillgång och efterfrågan Fysioterapeututbildning

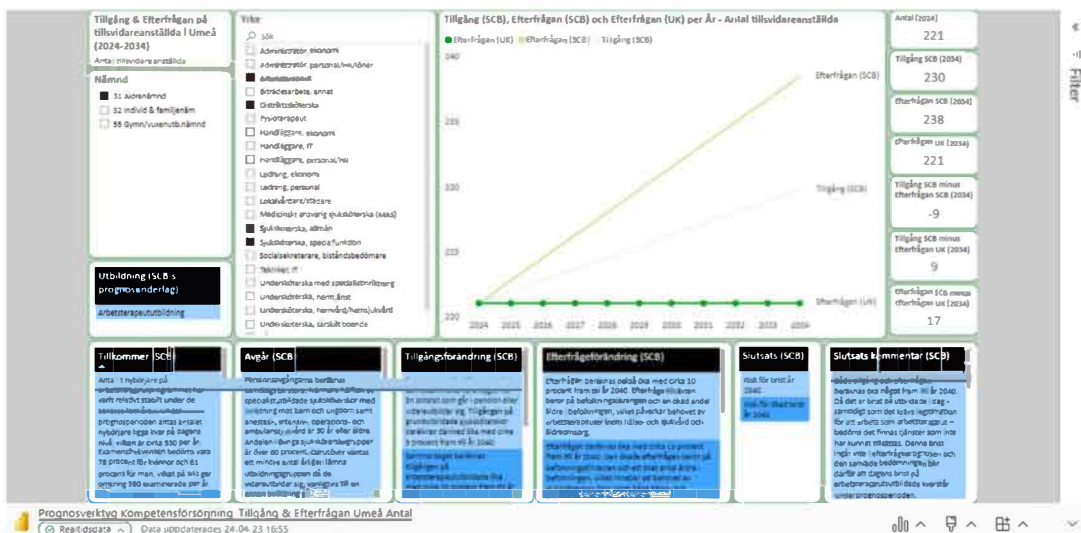


Figur 9 - Tillgång och efterfrågan Sjuksköterskeutbildning grundnivå samt Specialistsjuksköterskeutbildning Distriktssköterska

Prognosen i figur 9 visar att efterfrågan av sjuksköterskor och distriktssköterskor är större än tillgången och att bristen ökar framgent.

Gapanalys personalbehov/personaltillgång inom hälso- och sjukvård

Figur 10 visar ingen brist på sjuksköterskor, distriktssköterskor, arbetsterapeuter eller fysioterapeuter i Umeå under prognosperioden. Som beskrivet tidigare, har ökat antal personer över 80 år eller antal utskrivningar från sjukhus ej beaktats i prognosverktyget. I tabell 3 ovan, syns att antal personal är densamma 2024 och 2034. Det påverkar i sin tur gapanalysen nedan i positiv riktning, dvs en god tillgång av personalgrupperna. Verksamheten har dock svårt att rekrytera yrkesgrupperna redan i dag och det stora antalet övriga avgångar som prognostiseras behöver självklart också beaktas.



Figur 10 - Tillgång och efterfrågan Sjuksköterska, Distriktssköterska, Arbetsterapeut och Fysioterapeut

Hälso- och sjukvård - Slutsatser/bedömning av personalförsörjning

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedömer nämnden att det blir allt svårare att rekrytera sjuksköterskor, distriktssköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter motsvarande nämndens behov. Nämndens bedömning att det finns behov av att ställa om inom hälso- och sjukvård.

Äldrenämndens sammanfattande slutsatser baserat på ovanstående prognoser/gapanalyser

Nämnden har en utmanande personalförsörjningssituation att hantera under perioden 2024-2034. Nuvarande prognos visar omfattande brist på undersköterskor där kommunen konkurrerar om kompetens från såväl andra kommuner och regioner, som privat sektor. Prognosen visar även brist på sjuksköterskor och distriktssköterskor. Andelen prognostiserade övriga avgångar är stora inom äldreomsorgen (sammantaget 70%).

För att möta prognostiserad brist bland äldreomsorgens stora yrkesgrupper samt den stora andelen övriga avgångar, ser nämnden behov av att fortsätta påbörjad omställning inom hela äldreomsorgen - inklusive verksamhetsområdena vård- och omsorgsboende, hemtjänst samt hälso- och sjukvård.

Överförmyndarnämnden - Analys personalförsörjning 2024-2034

Inledning

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen är en gemensam nämnd för Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Umeå, Vindeln, Vännäs och Örnsköldsviks kommuner. Överförmyndarnämndens verksamhet fördelas på två kontor, ett i Umeå och ett i Örnsköldsvik.

Överförmyndarenhetens främsta uppdrag är att utöva tillsyn av ställföreträdare, gode män/förvaltare/ förmyndare. Detta sker framför allt genom granskning av den ekonomiska redovisningen. En annan arbetsuppgift är att utreda, yttra sig vid ansökan om ställföreträdarskap samt att föreslå god man/förvaltare. Övrigt förekommande arbetsuppgifter är att fatta beslut om placeringar, fastighetsförsäljning, uttag från spärrade konton, godkänna arvsskiften. Enheten ansvarar även för rekrytering och utbildning av gode män och förvaltare och ger information och rådgivning inom överförmyndarnas verksamhetsområde. Överförmyndarenheten bereder de ärenden som inte kan delegeras och föredrar dessa i nämnden.

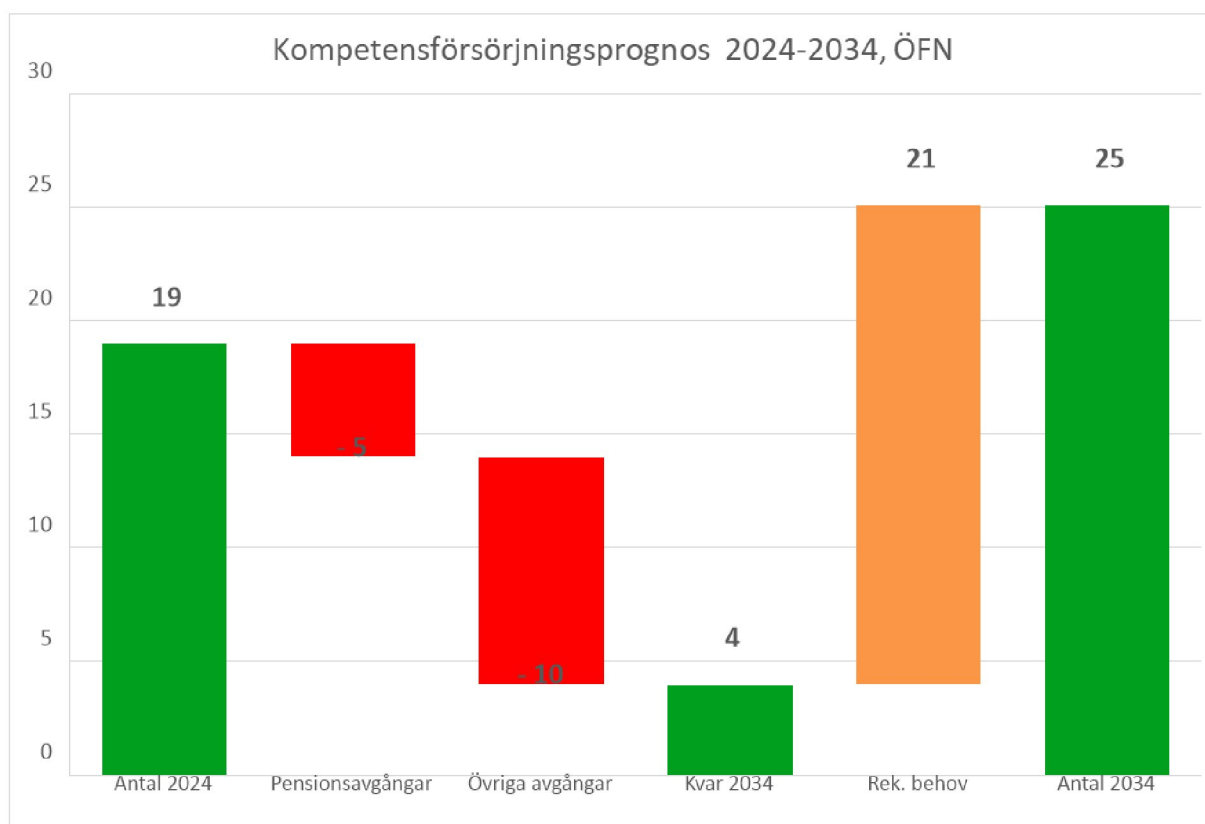
Överförmyndarenheten

Inom överförmyndarenheten arbetar 19 personer (19 åa) per 2024-01-31. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal årsarbetare
Administratör	5	5
Handläggare	12	12
Jurist	1	1
Chef	1	1

Prognos över personalbehov inom överförmyndarenheten

Här redovisas sammanfattning av prognos över personalbehov 2024-2034 på överförmyndarenheten.



Slutsatser av personalförsörjning inom överförmyndarenheten

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms överförmyndarenheten generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning fram till 2034. Överförmyndarenheten har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten både på kort och lång sikt till samtliga yrkesroller. Personalomsättningen är förhållandevis låg. Överförmyndarenheten har ett pågående digitaliseringsprojekt med inskanning av verksamhetens pappersakter. Det möjliggör distansarbete och arbete från flera kontorsarbetsplatser inom hela Umeåregionens verksamhetsområde.

Mot bakgrund av ovanstående är nämndens bedömning att det inte finns behov av att ställa om överförmyndarenheten.