

Vilken kompetens behöver vi och när? - Arbetsgivarens ansvar

Karin Ahnqvist, HR-direktör

251009



Arbetskraftsbehov

- lär känna den arbetsmarknadsregion du agerar i

Här behöver arbetsgivaren stöd för sin analys, underlag gällande bland annat (Umeå kommun som exempel nedan):

- Vilken är den **funktionella arbetsmarknadsregion** som dina huvudsakliga yrken befinner sig i?
- Högt **arbetskraftsdeltagande**, ett inkluderande arbetsliv (potential i matchning lokalt/regionalt befintlig arbetskraft)
- Våra verksamheter och platsen växer med **arbetsplatsutbud**, arbetsplatsanalys inkl. tillväxtscenarier viktigt att få med branschammansättning som grund för analys om alternativarbetsmarknad
- Fortsatt låg **arbetslöshet** i Umeåregionen i jmf med övriga riket, inkl prognos SCB/AF
- Kraftigt minskande **inflyttning från utlandet**, **avstannande befolkningstillväxt** riket, inflödesprognos till AMreg.
- Tillskott arbetsmarknaden från **gymnasiet** till AM-reg
- **Arbetstidsuttag** från befintliga anställda (deltid, övertid etc)
- Går miste om befintliga produktionstimmar genom relativt höga **sjuktal** kommuner/region som arbetsgivare
- **65-årsnormen** kan brytas- frisk och aktiv äldre befolkning
- **Stannandemönster av inkommande grupper**, i vårt fall studenter Umeå universitet/SLU Ca 30-40% procent av studenterna är kvar i länet 2 år efter avslutade studier

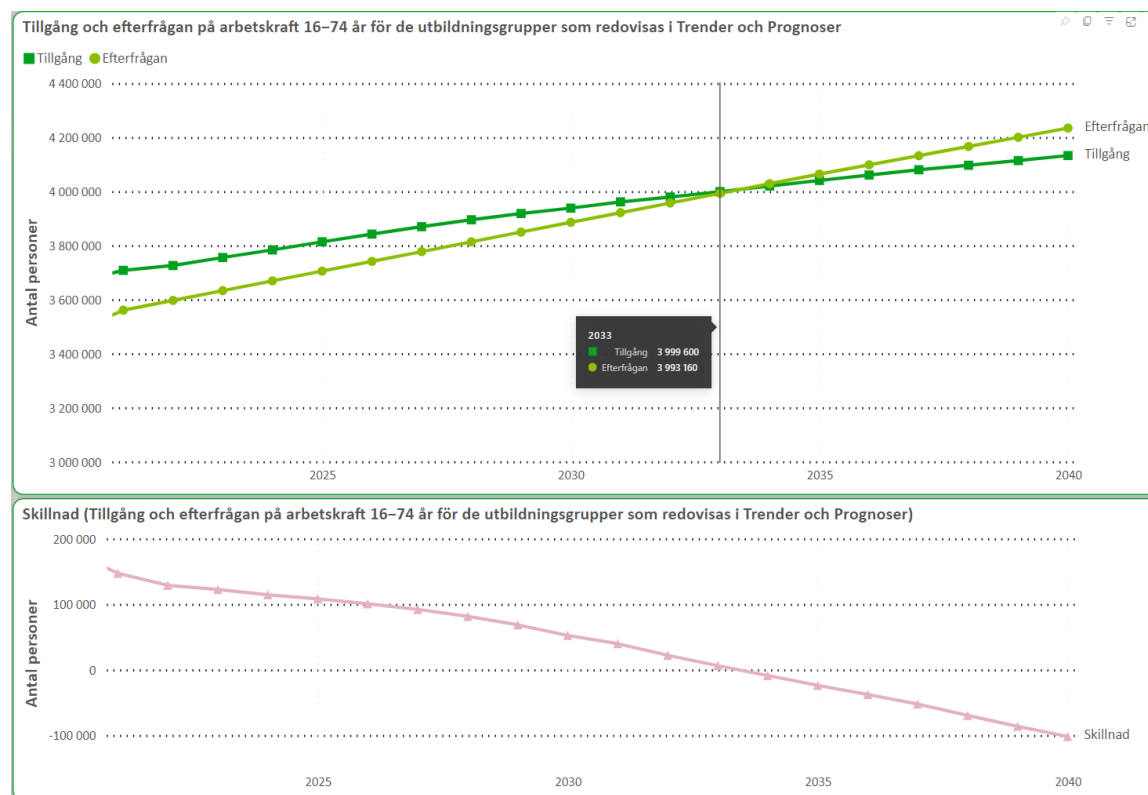
2023:1

Tilläggsuppdrag 2023:1

Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.

Umeå kommunfullmäktige 19 juni 2023

Gör analysen först av både behov och tillgång!



SCBs prognos över tillgång/efterfrågan på arbetskraft på nationell nivå 2020-2034 (gymnasial och eftergymnasial utbildningsnivå)

Prognos över kompetensbehov 2024-2034

