



## Samtliga ytterligare konsekvenser för området **Kompetensbehov i kommunen**

*Vid workshopparna i Framtidens Norrköping på C fick medarbetarna nio konsekvenser att välja på för varje område. De skulle välja de fyra viktigaste för den egna verksamheten. Var det någon konsekvens de saknade fick de skriva ner det på papper. Här är en sammanställning av samtliga ytterligare konsekvenser för området Kompetensbehov i kommunen.*

Läs mer om resultatet från workshopparna på <http://framtid.norrkoping.se>

- Högre löner så att vi som arbetat många år stannar.
- Högre löner så att bra personal stannar.
- Tydlig karriärsplan vid rekrytering.
- Öka lönen för lönen i förskolan. Ta bort karensdag. Barnskötare ska få bättre villkor till att utbilda sig till förskolelärare.
- Höja statusen inom barnomsorgen för att locka utbildad och kompetent personal. Höja kompetensutbildningar för befintlig personal. Högre löner, erbjuda barnskötare förskoleutbildning.
- Vara goda ambassadörer för våra kommunala jobb.
- Attraktiv kommun att bo i.
- Mer samverkan med olika utbildningar.
- Tänka nytt kring yrken - kan vi arbeta på nya sätt? För att möta nya behov.
- Behörighet höjer utbildningskvalitén. Därför är det viktigt att d som jobbar som resurser på skolan har utbildning. Det är viktigt att resurser sedan får kontinuerlig kompetensutveckling under tiden de jobbar.
- Fler/olika distansutbildningar.
- Kompetensen behöver vara mer anpassad efter individuella behov mer än att alla ska gå samma som t.ex. SoL

- Avveckling av kommungemensamma grupperna skapar STORA behov av särskild kompetens på de enskilda skolorna.
- Utbildning inom psykiatri/internet. Att mentalskötare/stödassistenter kan utbilda sig internt till stödpedagoger tex.
- Snabba utbildningar vid nya saker som ska införas.
- Kartlägga behov - gör om till utbildning, vidareutbildning.
- Fortbildning för personal, karriärtjänster, bra och anpassade anställningsvillkor.
- Mer utbyte med skolor i övriga Europa.
- Eventuellt datautbildning för de som behöver det - ej obligatorisk. (Teknikutbildning)
- Grundskolan behöver fler utbildade pedagoger.
- Krav på undersköterske-utbildning, ta till vara på den kompetens som finns.
- Att få yngre att börja jobba inom vård och omsorg.
- Vi hade velat ha alla svarsalternativ. (Vård och omsorg)
- I skolan ska det bara jobba examinerade lärare. Idag är mer än 50 % av lärarkåren icke-kompetenta lärare. Cheferna skulle ha bättre kontroll över sina beslut.
- Man måste jobba enligt utbildning! Trädgårdsmästare får inte jobba med barn! (som lärare)
- Höja statusen på läraryrket.
- Fler erbjudande om kompetensutveckling/utbildningar.
- Skola och arbetsliv behöver samverka mer för att locka fler till bristyrken tidigt.
- Samordnare mellan kommun - föreningsliv.
- Kompetenta rektorer.
- Kunniga politiker!
- Kunna utbilda sig med betald ledighet, lättare.
- Flexibla arbetsvillkor med möjlighet till att ersättare kan sättas in.
- Rätt kompetens inom yrkeslärarkåren.
- Samarbete mellan olika kompetenser kring eleverna.
- Flera specialister inom nyanländas behov.
- Goda arbetsvillkor.
- Mer alternativa löner=mer lärare=mindre lärarbrist=bättre utbildning för elever.
- Bredda kompetensen inom skolan, tex socionomer, kuratorer, social förvaltning mfl.
- Ökat samarbete med olika organisationer/arbetsplatser.
- Flexibla lösningar för elever i grundskolan, alla behöver bli sedda och öka individens självkänsla.
- Vi behöver skapa yrkesutbildningar.
- ÖKAD LIKVÄRDIGHET MELLAN ENHETER
- BEHOV AV KUNSKAPSBANK (För specifika frågor så att det inte hanteras från början av alla)

- Språkkompetensgrupp i kommunen för behov på plats då språk ej finns.
- Mindre barngrupper i skolan.
- Löneutvecklingen måste höjas.
- Flexibla arbetstider.
- Extremt viktigt att lärarna får arbeta med sin undervisning, inte en massa andra administrativa uppgifter.
- Risker finns om många obehöriga lärare arbetar i skolan. Yrkets status kan därmed hotas.
- Mer samverkan mellan utbildning och företag - branscher. Norrköping saknar kunskaper om hur detta görs.
- För en attraktiv kommun måste man komma tillrätta med all gängkriminalitet, bränder, droger. Krävs mera kameraövervakning på offentliga platser - attraktiv kommun att bo i.
- För att kunna vara goda ambassadörer för våra jobb måste arbetsvillkoren och lönen bli bättre.
- Möjlighet att studera på arbetstid utan löneavdrag.
- Se jobb och arbetslöshet.
- Tappar kompetens då kompetenta medarbetare kanske slutar och ersätts av nyexaminerade eller liknande.
- Möjliggör att befintlig personal får utbilda sig och få specialistkompetens.
- Risk för utarmning, om befintlig kompetens ej premieras
- Mer specialister med tvärkompetens.
- Kompetensen måste höjas inom skola/ fritids/ förskola, konsekvensen blir/ är annars en väldigt ojämn verksamhet.
- Fler medarbetare med olika kulturella kompetenser.
- Attraktiv kommun att bo i.
- Förståelse för hur arbetet bidrar till samhällsutvecklingen.
- Samverka mer med olika utbildningar
- Mer hanterbara chefsuppdrag.
- Bättre samspel mellan vårdinstanserna.
- Undersökterskorna tappar sin kompetens som de lärt sig i utbildningen då de ej tillåts att ta prover, omläggningar, m.m.
- Mer lyhördhet hos chefer.
- Tag väl hand om den personal som redan finns!
- Att övriga i kommunen ska förstå hur vår verksamhet bidrar till samhällsutvecklingen.
- Fler elevassistenter till SFI undervisning, men även i reception. Flerspråkiga elevassistenter BEHÖVS! Hålla hårt i de elevassistenter som finns är VIKTIGT!
- Låt lärare vara lärare, inte administratör och allt-i-allo.
- Hur tänker kommunen när man ändrar arbetsvillkoren från ett flexibelt avtal till ett ännu mindre flexibelt avtal??

- Mera modersmålsstöd till sfi behövs. Många nyanlända har gedigen kompetens med sig från hemlandet - utbilda dessa och de kan användas som modersmålsresurser. Styrka för skolan och ett erkännande för personen i fråga. Win-win!
- För att behålla kompetent personal är det viktigt att kommunen arbetar för flexibla arbetsvillkor och högre löner. Redan idag är det svårt att rekrytera utbildad personal till sfi/komvux. Utvecklingen av ostlänken kan komma att bidra till kompetensflykt från kommunen.
- Inom SFI har vi idag hög kompetens och behörighet. Kommunen måste verka för att behålla personalen genom rimliga arbetstidsavtal för att ge/bibehålla arbetslust, kreativitet, kompetens och god målpuppfyllelse.
- SFI i Norrköping har lärare med hög kompetens. Kommunen måste se till att bevara den kompetensen. Ge lärare attraktiva anställningsvillkor.
- Det är konstigt att kommunen vill begränsa flexibiliteten för lärare inom vuxenutbildningen. Särskilt idag då behovet är stort av kompetenta, behöriga lärare.
- Ta bort karensdagen för oss som arbetar med daglig kontakt med människor. Barn/äldreomsorg.
- Mer utbildad personal i förskolan. Göra yrket attraktivare bla genom högre löner.
- Bra löneutveckling för de som redan arbetar i verksamheter för att behålla kompetenta medarbetare med rätt utbildning, jämfört med andra kommuner t.ex. Linköping och Finspång.
- Delat chefsskap
- Högre löner gör förskoleläraryrket mer attraktivt och större intresse för kompetensutveckling.
- Vården måste utvecklas. Kan ej fortsätta som nu ang. scheman, låg lön, låg pension och semesterperioder. Känns väldigt gammaldags och lockar inte ungdomar till att söka jobben.
- Att kunna prata svenska, kommunikation är A och O.
- Erbjud sommarjobb till t.ex gymnasieelever.
- Höj lönerna för att få dragkraft till arbetet.
- Vi vill att man ska informera mera om olika yrken och vad dom verkligen innebär. Bjud in personal som kan berätta om vad man verkligen gör inom yrket. Bjud in till arbetsplatsen.
- Utveckla barnomsorgen till att ha öppet på kvällar och helger så att vi i vården och butiker kan jobba.
- Ökat behov av utbildning/fler utbildade för studiehandledare och modersmåls lärare i grundskolan.
- Svårt att få behörig personal.
- Få folk att stanna och arbeta inom vården. Betydligt högre OB-ersättning så att personalen kan leva på sin lön
- HÖGRE LÖN! HÖGRE LÖN!
- Fler utbildade lärare, fritidspedagoger även i vikariebank eller liknande.
- Ökad kompetens i demenssjukdom på olika planeringskontor ex. stadsbyggnadskontoret. Sök goda exempel i Danmark och Nederländerna!

- Medicinsk delegering borde vara ett krav för alla anställda.
- Att medarbetarna erbjuds utveckling i svenska språket.
- Höja lönen för befintlig personal när ny personal anställs med betydligt högre lön. Detta för att behålla befintlig, rutinerad och van personal.
- Släpp toppstyrningen - ge enhetschefer större möjlighet med egna beslut som snabbare gynnar verksamheten.
- Snabbare och kortare beslutsvägar. Krångligt som nu.
- Bättre rekrytering och kompetenskrav på bland annat enhetschefer. Locka med högre lön, men även friskvård, arbetsförkortning.
- Flexiblare arbetsvillkor.
- Förbättrad samverkan/samarbete kommer att krävas mellan kommun, region, AF tex. Mer utbildning inom kommunen regi --> ex till USK, barnskötare, fskl etc. (Samarbete med AF)
- Bättre samverkan mellan kommunens egna verksamheter.
- Tillbaka mot mer specialisering inom våra områden istället för att alla ska göra allt! Både enklare jobb och högt specialiserade.
- Mer spetskompetensutbildning
- Utveckla synsättet på det gamla och det nya när det gäller kompetensutveckling. Så vi hinner med i tiden som förändras.
- Vi behöver ökad kompetensutveckling för att möta våra elever med NP-problematik när våra kommungemensamma grupper läggs ned.
- Mer samverkan med olika utbildningar.
- Utbildning viktigt. Börja med att se vikten från fsk till universitetet.
- viktigare nu!
- Introduktion - mentor
- Se tidigare! Den som vill vidare behöver fler möjligheter! Vi tycker att personal ska göra sitt område - inte hinna ytterligare arbetsuppgifter, ex. matbeställning, köksarbete mm. Detta tar stor tid från barngrupp.
- Lärare/förskolelärares uppdrag är nu så komplex och innebär att undervisningsuppdraget minskar. Önskvärt att andra yrkesgrupper kan ta över vissa delar (ex vikarierekrytering, vissa tekniska, digitala, tekniska uppdrag, disk mm.)
- Förskolelärare är lärare -> mer tid till planering och reflektion som dom specialister de är. Barnskötare ansvarar mer som omvårdnad och lärare för pedagogiken. Lärare 9-15 pedagoger morgon och eftermiddag.
- Förstatliga för med likvärdig förskola
- Mer pengar till verksamheten
- Mer riktad kompetensutveckling
- Mer hanterbara chefsuppdrag
- Vidareutbilda befintlig personal som kommunen bekostar.

- Personal inom förskola och skola behöver kunskap och vidareutbildning i hur vi kan skapa lugn och ro för våra barn och ungdomar. Utbildningar finns tex inom Drömmen om de goda
- Vi behöver locka fler att utbilda sig till förskollärare. Det är viktigt att satsa på lönerna.
- Behöver mer flexibla sätt att jobba, jobba hemifrån etc. Använda ny teknik. Bli bättre på att kommunicera att kommunens arbete gör stor skillnad, och är viktig för människor och samhället.
- Det känns märkligt att tillsätta chefer till verksamheter de egentligen inte har utbildning för. Mer kompetensutveckling.
- Som alltid, kompetensförsörjning är aldrig något problem om man betalar bäst för den. Fler specialister behövs.
- Vad ska man göra i framtiden de som inte har någon gymnasienivå.
- Högre löner och bättre arbetsvillkor och kompetens. Gäller även vikarier i vården.
- Skräddarsydda internutbildningar.
- Högre löner vid högre kompetens.
- Utbilda fler lärare med hög kompetens för yrket. Vi måste få in mer rätt folk. Anta studenter utifrån intervjuer? Lämplighet.
- Bristande kompetens att möta nyanlända analfabeter.
- Höja löner för att behålla befintlig personal. Göra en attraktiv arbetsplats. Kompetensutveckla efter det behov som finns - erbjuda betald utbildning mot ett jobbkontrakt på några år.
- Redan nu utbildas fler inom vår bransch än vad som kan få arbete, men vi tror att framtiden behöver fler människor som arbetar med kultur, för att öka gemenskap, integration och jämlikhet i samhället
- Ytterligare personal (& kompetens) krävs inom området offentlig konst och förvaltning (vård & underhåll)
- Attraktiv kommun att bo i
- Mer hanterbara chefsuppdrag
- Svårt att rekrytera utbildad kompetent personal. Kanske kan vi se till andra universitetsutbildningar i kommunen?
- Fler bostäder med rimlig hyra behövs
- Eget ansvar - att man kan ta ut flextid en hel dag genom att dubbelkolla med sina kollegor att det funkar
- Marknadsanpassad lön till anställda, ligger för nuvarande under snittet. Ingen ungdom vill jobba
- Fler praktikanter.
- Bättre samordning mellan förvaltningar framförallt stadsbyggnadskontoret och tekniska kontoret.
- Individanpassat ledarskap - där man känner sig sedd och får en individuell coachning. Nu är grupper stora och cheferna springer på mycket möten och gruppmöten är för generella.
- Attraktivare arbetsplats för socionomer.

- Kompetensutveckling inom sitt jobb.
- Statusen höjs för vår yrkesgrupp.
- Flexiblare arbetsvillkor, arbetstider med utgångspunkt från personalen och inte enbart verksamheten.
- Hemtjänst = långstatus - även bland politiker bland annat. Krävs hög social kompetens/empati. Inte ett yrke som vem som helst klarar på ett kvalitativt bra sätt. Viktigt med goda språkkunskaper.
- Specialister ska få vara specialister. Öka de lättare jobben för att avlasta. Ett kompetensbehov som finns i kommunen och sänker arbetslösheten.
- Fler praktikplatser för vuxna - stöttning och utveckling av svenska språket
- Fortbildning för arbetande i skola/förskola om nyanlända
- Viktigt att prata gott om de kommunala jobben.
- Kompetenserna ses och tillvaratas
- Underlätta/utveckla friskvårdsarbetet
- Skapa en yrkestrappa
- Utöka praktikant-/traineeverksamheten
- Vård och omsorg
- Konkurrens med privata företag.
- Flexiblare arbetsvillkor.
- Kombinera
- Mer utbildade människor och mer plats för utbildning. Vi har Linköping som är stort, vi behöver en i Norrköping.
- Löneutveckling.
- Exploateringsflödet måste förbättras. Rätt sak i rätt tid. (Läs Sesam)
- Tydliga uppdrag för alla yrken. Rollbeskrivningar.
- Vi vill understryka behovet av högre löner.
- Språkkunskaper i alla människovårdande yrken. Spetskompetens inom yrken Kulturkompetens
- Möjlighet att utöka, utveckla kulturkompetens. Hälsobefrämjande insatser för personal - behålla personal.
- Fokus på personalvård - visa att man tar hand om sin personal.
- Lättare rekrytering om befintlig personal är nöjd med sin arbetssituation.
- Ta hand om befintlig personal = Behålla personal
- Skapa flexibla arbetsplatser - jobba på andra platser än arbetsplatsen.
- Vår största utmaning är att få kompetent folk och behålla dem.
- Alternativt= kommungemensamma grupper + mottagningskolor. För att möta barnen.
- Mer specialistkompetens på varje skola för att möta behoven. Lärare är lärare = undervisning.

- Tydlighet kring lärares uppdrag och undervisning.
- Rimligare arbetsförhållanden för lärare.
- Förbättra de kriterier för individuell lönesättning.
- Rimlig arbetsbelastning.
- Bra introduktion.
- Kommer att öka, yngre får lättare jobb än äldre
- Viktigt med fortsatt kompetensutveckling som följer en röd tråd långsiktigt.
- Samverkan mellan olika kontor.
- Fler kompetenser inom en yrkeskår. Skola behöver inte bara lärare, fritidsgård inte bara fritidsledare.
- För att behålla personal behöver vi satsa på arbetsmiljön!
- Arbetsmiljön för förskola, skola: - Två lärarsystem - Antal barn i verksamheterna (förskola och skola).
- Mycket stress påverkar enormt mycket.
- Vi kan komma att stå med enheter utan både chef och personal.
- Mer tvärprofessionella dialoger - innovation och nytänkande sker i olika perspektiv som möts.
- Vi behöver nya/andra kompetenser framöver för att klara VOK verksamheter (kulturarbete, pedagoger, administrationer, osv.). Inte bara undersköterskor och sjuksköterskor.
- Utbildning är A och O.
- Om kraven höjs, måste kommunen bekosta utbildningen som krävs.
- Mer lyhördhet av personal från toppen i organisationen.
- Personalvård för att behålla personal.
- Bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor.
- Vill man verkligen öka kunskapsnivån på personalen borde det kanske erbjudas flera.
- Vi vill kunna fokusera på vårt primära uppdrag dvs undervisa, utveckla, inspirera mm. Renodla/uppgifter på arbetsplatsen så t ex några arbetar med undervisning, några mentorskap, några administrativt osv.
- Inte tillräckligt med utbildningsplatser
- Göra yrket attraktivt så kompetensen behålls inom yrkeskåren (fritidsledare)
- Höja kompetensen hos medarbetarna genom utbildning
- Attraktivare arbetsgivare genom att erbjuda mer specialiserade arbetsuppdrag och uppdrag
- Kommunen måste tillhandahålla förutsättningarna för bra utbildning, men läroplanen styrs nationellt och utbildningsviljan av samhället i stort
- Mer hanterbara chefsuppdrag
- Större samarbete med universitetet och andra företag
- Anpassa verksamheten efter brukarnas behov.



- Dyrare lösningar/konsulter.
- Mer samverkan mellan olika kompetenser. Sesam!
- Konkurrensförmåga löner.
- Skapa rimliga arbetsförhållanden.
- Mer samverkan mellan olika enheter i kommunen, till exempel mellan ÖF och Soc, ÖF och vård och omsorg, Soc - vård och omsorg.
- Mer administrativ hjälp vid rekrytering.
- Konkurrenskraftiga löner istället för högre löner är det som är en viktig kompetens för stadsbyggnadskontoret.
- Viktigt att få utrymme för analys, reflektion och kompetensutveckling. Allt för tajt nu.
- Uppföljning viktig men analys och åtgärder ännu viktigare. I dagsläget få analyser.
- Tydligare ledning och styrning.
- För att trivas på ett jobb så man stannar och mår bra och presterar på topp behövs bra ledarskap, flexibilitet, tid för både produktion och kreation (innovation)
- För att ta ett jobb och bli svårare att headhuntas av andra så behövs lön och kompetensutveckling.
- Behöver jobba mer för att skapa stolthet över att vara anställd i Norrköpings kommun. Genom det blir vi fler goda ambassadörer.
- Viktigt att lärare får undervisa och inte syssla så mycket med administration.
- Ge anständiga löner till de som har kompetens, så att de slutar att flytta till andra kommuner.
- Tydlighet i ledarskap och i organisation - en mycket viktig del för framtidens utveckling som vi vill ska vara hållbar.
- Brist på kvalificerad arbetskraft inom till exempel samhällsbyggnadssektorn kräver utvecklade processer och samordning kommun/kommunala bolag/marknadsaktörer.
- För att kunna locka den personal vi vill ha måste vi ha samma lönenivåer som likvärdiga kommuner.
- De vi tar in som behöver komplettera för att bli undersköterskor men de får dem inte, de räknas inte som längst från arbetsmarknad.
- Vi behöver kompetensutveckling men det förhålls av upphandlingsförfarande.
- Erbjuder internutbildning inom vård och omsorg som motsvarar kompetenskraven. Svårrekryterat i utkanten av staden.
- Attraktiv arbetsplats, för att locka nya medarbetare.
- Saknas karriärvägar inom vård och omsorg.
- Baskunskaper i vård av ett hem, i att ta konsekvenser av sitt handlande och i skyldigheter (rättigheter).
- Validering av kunskaper och annan utbildning.
- När vi saknar behörig personal så blir lösningen att ta in utbildade personer som många gånger blir kvar. Dessa personer skulle behöva få en introduktion, någon grundläggande utbildning för att kunna få en plattform att stå på. De projekt som vikariebanken genomförde under tre dagar för nya vikarier är ett gott exempel!

- Rätt kompetensutveckling
- Specialistkompetens behövs i den dagliga verksamheten. De ska arbeta praktisknära.
- Validering till undersköterska.
- Vikarier för att möta kompetens , utveckla möjlighet Långsiktig plan - förnyring i alla led genom tillväxt.
- Annorlunda kompetens behövs! (För att möta de kulturbehov ex)
- Mer samverkan mellan olika avdelningar inom kommunen.
- Samverkan mellan verksamhetsområden och helheter (vård och omsorg). Angående att utöva sin specialitet menar vi att man ska utöva sin profession och minska administration.
- Behöver arbeta med likvärdighet, stora skillnader mellan skolor.