

Kommunfullmäktige

Svar på interpellation av Gunnel Nyman Gräff, Andreas Falk och Espen Bjordal (S) angående Nacka kommuns välfärdsbyggnader och framtida personalförsörjning

Interpellationen handlar om planeringen för välfärdsfastigheter när kommunen växer och hur personalrekryteringen ska gå till i de nya verksamheterna som planeras.

Mitt svar är följande:

Min bedömning är att de senaste årens arbete har skapat en god framförhållning för att kunna växa starkt och balanserat utifrån olika aspekter kommande år. Vi arbetar med långsiktig lokalförsörjning, långtidsprognoser för ekonomin, nya övergripande mål för kommunen och ett ambitiöst miljöarbete.

1. Hur ser den mer exakta planeringen för olika sorters Välfärdsbyggnader ut relaterat till framtida prognoser för förskolebarn, skolbarn och äldre?

En övergripande bild av lokalförsörjningsplaneringen för perioden fram till 2030 redovisades för kommunstyrelsen 25 maj 2015. Där framgår bl a ett behov av tillkommande platser för 5 200 elever i grundskolan, 3 400 barn i förskolan, 1 000 äldre på särskilda boenden och 100 personer i gruppboenden. Det ligger till grund för den planering som pågår med detaljplaneprogram och detaljplaner i alla delar av kommunen, så att man på olika sätt säkrar att behovet tillgodoses.

2. Finns även gruppboenden med som kategori i dessa Välfärdsbyggnader?

Ja.

3. När Nackas befolkning växer i och med att ”Nacka bygger stad”, hur ser Nacka kommuns konkreta planering för att kunna hitta adekvat utbildad personal till förskolor, skolor och Vård- och omsorgsboenden ut?

Jag tycker att det är viktigt att medborgarna har stor valfrihet och kan välja mellan olika aktörer på välfärdsområdet. Jag ser därför framför mig att de nya verksamheter som behövs när vi växer kommer att drivas av olika aktörer, bland annat kommunen. Alla har behov av



att rekrytera skickliga medarbetare till Nackabornas välfärd. Jag tycker därför att vi ska ha två perspektiv på personalrekryteringen, dels Nacka som plats och dels som arbetsgivare.

Vårt centrala läge i Stockholmsregionen skapar en stark konkurrenssituation om skickliga medarbetare. Jag tror att det faktum att Nacka bygger en tät och blandad stad med stort bostadsbyggande, trivsamma mötesplatser, tunnelbana, utbyggd båttrafik, initiativ för universitet mm gör att det finns en stark framtidstro och ökar vår attraktivitet. Många vill vara med på vår framtidsresa.

Det är de engagerade medarbetarnas insatser i den kommunalt finansierade verksamheten som skapar Nackas position som en attraktiv kommun med hög kvalitet och goda resultat. Kvalitetskonkurrens genom kundval ska vårdas och utvecklas även när Nacka växer.

För att klara personalrekryteringen i välfärdsverksamheterna framöver behöver fler välja yrken inom denna bransch. Nacka är pådrivande i länet för att vi ska få fler utbildningsplatser på högskolorna i vår region. Det är tråkigt att regeringen drar ned på lärarutbildningarna på Stockholms Universitet och Södertörns högskola.

För att vi som arbetsgivare ska kunna möta framtida utmaningar är det förhållningssätt som kommunstyrelsen ger uttryck för i medarbetarpolicyn och chefs- och ledarstrategin framgångsfaktorer. I denna utveckling ingår att erbjuda feriejobb, använda introduktionsavtal för att bredda rekryteringsbasen och locka nya grupper. Det handlar också om att ta till vara på nyanländas kompetens och korta vägen till arbetsmarknaden genom exempelvis praktik och kompletterande studier och ta vara på 65+ som seniorer, mentorer och vikarier.

För att attrahera fler att satsa på utbildning för våra välfärdsjobb krävs att medarbetarna har bra arbetsförutsättningar och är ambassadörer för våra viktiga jobb. Den senaste medarbetarundersökningen visar att 78 procent ser kommunen som en attraktiv arbetsgivare, 78 procent ser det sammantaget som positivt att arbeta inom kommunen och 75 procent kan rekommendera kommunen som arbetsgivare, vilket är mycket bra i jämförelse med andra. Målområden för att behålla och utveckla medarbetare och skaffa fler ambassadörer är arbetet för ett hållbart medarbetarengagemang inkl. utvecklingsmöjligheter och möjlighet till bra löneutveckling, god arbetsmiljö, hälsa och låga sjuktal.

Den positiva bilden av Nacka som arbetsgivare bekräftas av att Nacka fick ta emot två utmärkelser 2014 för arbetet med kompetensväxling och för arbetet som en attraktiv organisation att göra karriär inom.

Mats Gerdau
Kommunstyrelsens ordförande