

Kommunstyrelsen

## Revisionsrapport 2/2016 – kompetensförsörjning

Kompletterande yttrande till kommunfullmäktiges revisorer.

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar föreslaget kompletterat yttrande till revisorerna till revisionsrapport 2/2016 om kompetensförsörjning.

### Sammanfattning

Ernst & Young har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna granskat kommunens arbete med kompetensförsörjning. Revisorerna har nu bett om vissa kompletterande svar om personalförsörjningsprognos och rekommenderar kommunstyrelsen att fortlöpande följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs aktivt och partsgemensamt.

I tjänsteskrivelsen till förslag till yttrande 2016-12-12 framgick att en personalförsörjningsprognos skulle redovisas till kommunstyrelsen i början av 2017, men tyvärr kom det inte med i själva yttrandet. Prognosen har nu kommit och stadsledningskontoret har tagit fram ett förslag till kompletterande svar. Prognosen på utvecklingen av personalbehov inom kommunen 2017-2030 visar att Nacka kommun år 2030 kommer att ha ca 5 300 anställda, vilket är en ökning med ca 850 medarbetare. För att kunna växa med 850 nya medarbetare fram till 2030 krävs att Nacka kommun årligen rekryterar omkring 600 personer.

Förslaget till kompletterande yttrande visar också att kommunen arbetar aktivt med att skapa goda arbetsförutsättningar där effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet följs genom Hållbart medarbetarengagemang, HME.

### Ärendet

Revisorerna i Nacka kommun har rekommenderat kommunstyrelsen att

- i anslutning till årsredovisningen till kommunfullmäktige redovisa en samlad bedömning av personalförsörjningen på kort och lång sikt och
- fortlöpande följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs aktivt och partsgemensamt.

I tjänsteskrivelsen med förslag till yttrande 2016-12-12 framgick att stadsledningskontoret har initierat arbetet med att ta fram personalförsörjningsprognos 2030 som kommer att



redovisas till kommunstyrelsen 2017. Prognosen har nu kommit och förslaget till kompletterande yttrande innehåller en redovisning av prognosen.

Prognosen på utvecklingen av personalbehov inom kommunen 2017-2030 har tagits fram av Sweco Society utifrån befolkningsprognosen för kommunen. Sweco Society har vidareutvecklat Sveriges Kommuner och Landstings (SKL:s) tidigare modell för personalbehovsprognoser i arbetet med att ta fram prognosen. Av personalbehovsprognosen framgår att Nacka kommun år 2030 kommer att ha ca 5 300 anställda, vilket är en ökning med ca 850 medarbetare. Bedömningen av hur personal- och rekryteringsbehoven kommer att utvecklas är främst kopplad till den demografiska utvecklingen, men även kommunens ambition om en ökad andel fristående anordnare av förskola, skola, kultur och fritid samt vård och omsorg. Inom dessa verksamheter antas 25 procent av det tillkommande personalbehovet under prognosperioden vara i kommunal produktion. Prognosen bygger på antaganden om en förändrad fördelning mellan fristående och kommunala anordnare av förskola, grundskola, gymnasieskola, kultur, fritid, äldreomsorg och omsorg om funktionsnedsatta. För att kunna växa med ca 850 nya medarbetare fram till 2030 krävs att Nacka kommun årligen rekryterar omkring 600 personer.

För att Nacka kommun ska nå målet om 50 procent förskollärare i förskoleverksamheten redan år 2018 krävs en än kraftigare ökning av rekryteringar av förskollärare under de inledande prognosåren.

Rekryteringsbehovet som beskrivs i rapporten definieras som behovet av personal vid ett givet år minus den personal som är kvar sedan föregående år. Då prognosen utgår ifrån personalen i kommunen i november månad, innebär det att rekryteringsbehovet endast omfattar personal som rekryterats under året och är kvar i november året efter. Nacka kommun genomför även rekryteringar av personal som arbetar kortare perioder, exempelvis genom kortare visstidsanställningar. Under 2016 motsvarade dessa drygt 200 rekryteringar, varav vårdbiträde, vårdare och undersköterskor utgjorde knappt hälften. Under 2013-2015 genomfördes i genomsnitt cirka 100 rekryteringar per år.

I Nacka kommun används den årliga medarbetarundersökningen som ett verktyg för chefer, skyddsombud och medarbetare att skapa goda arbetsförutsättningar och utveckla arbetsplatserna till attraktiva arbetsplatser. Effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet följs genom Hållbart medarbetarengagemang, HME som för 2016 uppvisar den högsta nivån någonsin. HME för Nacka kommun uppgår till 82 procent, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2015. Medel för de kommuner i länet som redovisar Hållbart medarbetarengagemang till SKL uppgår till 79, vilket är oförändrad nivå sedan 2015. Det hållbara medarbetarengagemanget har ökat inom fem av åtta verksamhetsområden i Nacka kommun och även totalt. HME har ökat inom förskola, grundskola, gymnasieskola, infrastruktur och äldreomsorg. HME har minskat kultur och fritid, individ och familjeomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning.

Det pågår ett framgångsrikt aktivt arbetsmiljöarbete i kommunen, vilket styrks av utvecklingen av HME. För att säkerställa fortsatt utvecklingsarbete i riktning mot de övergripande målen och kommunstyrelsens fokusområde har ny samverkan kring det aktiva arbetsmiljöarbetet startat under 2016. Arbetsgivaren och fackliga organisationer arbetar partsgemensamt med utveckling av både chefers och skyddsombuds kompetens inom arbetsmiljöområdet och med att utveckla arbetssätten utifrån den forskning med arbetsmiljöverktyg som SUNT-arbetsliv lanserat. Flera nya initiativ har tagits till aktiv partsgemensam samverkan. Arbetet följs partsgemensamt i respektive samverkanskommitté och KS-SAMK, samverkanskommitté som leds av stadsdirektören. Kommunstyrelsen kommer framöver fortlöpande att kunna följa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs aktivt och partsgemensamt genom särskild rapport till kommunstyrelsen.

## **Ekonomiska konsekvenser**

Förslag till yttrande medför inga ekonomiska konsekvenser.

## **Konsekvenser för barn**

Förslag till yttrande medför inga konsekvenser för barn. Nacka kommun har under en lång tid haft en god framförhållning när det gäller uppföljning och utvärdering av effekten av befolkningsprognoserna. Kommunen arbetar aktivt med att skapa goda arbetsförutsättningar genom ett aktivt arbetsmiljöarbete. Kommunen arbetar även aktivt med kompetensförsörjning för att behålla, attrahera och rekrytera medarbetare till kommunen.

## **Bilagor**

Personalbehovsprognos Nacka kommun 2017-2030

Förslag till yttrande på revisionsrapport 2/2016 till revisorerna.

Revisionsskrivelse och revisionsrapport.

Lena Dahlstedt  
Stadsdirektör  
Stadsledningskontoret

Elisabeth Carle  
Personaldirektör