

Revisorerna

Yttrande revisionsrapport 2/2016 - kompetensförsörjning

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.

Rekommendationen om att redovisa en samlad bedömning av personalförsörjningen på kort och lång sikt

I tjänsteskrivelse till 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. Tyvärr kom denna information inte med i själva yttrandet.

Sweco Society har nu redovisat prognos på utvecklingen av personalbehov inom kommunen 2017-2030. Prognos 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 har antagandet gjorts om att 25 procent av det tillkommande personalbehovet under prognosperioden kommer att 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 850 nya medarbetare fram till 2030 krävs att Nacka kommun årligen rekryterar omkring 600 personer.

Tabell 1 Personal- och rekryteringsbehov per verksamhet i Nacka kommun

| Verksamhet | Anställda 2016 | Anställda 2030 | Årligt rekryteringsbehov 2017-2030 | Genomsnittlig rekrytering 2013-2016 |
|-----------------------------|----------------|----------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Förskola | 682 | 850 | 100 | 81 |
| Grundskola | 1 762 | 2 000 | 240 | 227 |
| Gymnasieskola | 265 | 310 | 40 | 46 |
| Socialt arbete | 246 | 360 | 50 | 39 |
| Omsorg om funktionsnedsatta | 196 | 200 | 30 | 34 |
| Äldreomsorg | 403 | 580 | 50 | 50 |
| Kultur och Fritid | 116 | 140 | 20 | 11 |
| Teknisk verksamhet | 246 | 280 | 30 | 35 |
| Övrig verksamhet | 529 | 530 | 60 | 90 |
| Nacka kommun | 4 445 | 5 300 | 610 | 613 |

Under de kommande åren syns fram för allt ett ökat rekryteringsbehov inom förskolan, men även grundskolan, socialt arbete och kultur och fritid och kommunen behöver rekrytera fler jämfört med den genomsnittliga rekryteringen åren 2013-2016. I tabell nedan redovisas personal- och rekryteringsbehovet för några av de största yrkesgrupperna i Nacka kommun. Rekryteringsbehovet är fortsatt stort inom de största yrkesgrupperna grundskollärare och barnskötare. Jämfört med de faktiska rekryteringarna för åren 2013 till 2016 krävs dock framförallt en ökning av antalet förskollärare. Det ökade rekryteringsbehovet av förskollärare har delvis sin grund i Nacka kommuns ambition om att öka andelen förskollärare i förskolan. För att uppfylla denna målsättning krävs att antalet rekryteringar av förskollärare nästintill fördubblas jämfört med vad som faktiskt rekryterats under 2016.

Personal- och rekryteringsbehov per yrkesgrupp i Nacka kommun

| Yrkesgrupp | Anställda 2016 | Anställda 2030 | Årligt rekryteringsbehov 2017-2030 | Genomsnittlig rekrytering 2013-2016 |
|------------------------|----------------|----------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Grundskollärare | 699 | 790 | 90 | 91 |
| Barnskötare* | 626 | 650 | 90 | 92 |
| Förskollärare * | 315 | 490 | 50 | 29 |
| Undersköterska | 239 | 340 | 25 | 21 |
| Vårdbiträde | 222 | 300 | 30 | 45 |
| Socialekreterare m fl. | 235 | 340 | 50 | 39 |



* Beräkningarna av antal barnskötare och förskollärare bygger på antaget om ökad andel förskollärare i förhållande till barnskötare inom förskolan under prognosperioden.

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.

Utöver detta följer behovet av att även genomföra 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. Kommunen kommer att analysera behovet av visstidsanställningar särskilt och redovisa antal nyrekryteringar och behovet av inhyrd personal framöver.

Kommunstyrelsen vill sammantaget framhålla att Nacka kommun under en lång tid haft en god framförhållning när det gäller uppföljning och utvärdering av effekten av befolkningsprognoserna. Kommunstyrelsen kommer framöver fortlöpande att kunna följa personalbehovsprognos och rekryteringsprognos i samband med Mål-och budget då fokus på kompetensförsörjning är särskilt viktigt framöver när Nacka växer för fler.

Rekommendationen om att fortlöpande följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs aktivt och partsgemensamt

I Nacka kommun används den årliga medarbetarundersökningen som ett verktyg för att skapa goda arbetsförutsättningar och utveckla kommunen som en attraktiv arbetsgivare.

Syftet med medarbetarundersökningen:

Medarbetarundersökningen genomförs för att främja utvecklingen av kommunstyrelsens fokus som arbetsgivare: *Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, friska och stolta medarbetare.* Medarbetarundersökningen är ett verktyg för styrning och uppföljning av chefers, skyddsombuds och medarbetares aktiva arbete för ett hållbart medarbetar-engagemang och en god arbetsmiljö. Resultatet av undersökningen ger chefer och medarbetare underlag för att sätta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och stärka det förhållningssätt som beskrivs i medarbetarpolicyn – att skapa attraktiva arbetsplatser med arbetsglädje effektivitet och utveckling.

Effekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet följs genom Hållbart medarbetarengagemang, HME som för 2016 uppvisar den högsta nivån någonsin. I tabell nedan redovisas HME per verksamhetsområden per kön jämfört med kommuner i Stockholms län. HME för Nacka kommun uppgår till 82 procent, vilket är en ökning med 1 procentenhet sedan 2015. Medel för de kommuner i länet som redovisar Hållbart medarbetarengagemang till SKL uppgår till 79, vilket är oförändrad nivå sedan 2015.

Av tabellen framgår att 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 för kultur och fritid, individ och familjeomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) Jämförelse mellan Nacka kommun och Stockholms län (ovägt medel)

| Verksamhetsområde | | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | ökning/ minskning 2015-2016 |
|---------------------------------|--------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------------|
| Totalt | Nacka | Kvinnor | 80 | 80 | 81 | 81 | 82 | 1 |
| | | Män | 78 | 78 | 80 | 79 | 81 | 2 |
| | | Totalt | 80 | 80 | 81 | 81 | 82 | 1 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 79 | 79 | 80 | 79 | 79 | 0 |
| | | Män | 77 | 78 | 78 | 78 | 78 | 0 |
| | | Totalt | 78 | 79 | 79 | 79 | 79 | 0 |
| Förskola | Nacka | Kvinnor | 81 | 80 | 82 | 82 | 84 | 2 |
| | | Män | 81 | 78 | 77 | 84 | 82 | -2 |
| | | Totalt | 81 | 80 | 82 | 82 | 83 | 1 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 0 |
| | | Män | 81 | 80 | 80 | 79 | 79 | 0 |
| | | Totalt | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 0 |
| Grundskola | Nacka | Kvinnor | 82 | 81 | 81 | 82 | 84 | 2 |
| | | Män | 79 | 78 | 81 | 78 | 82 | 4 |
| | | Totalt | 81 | 80 | 81 | 82 | 84 | 2 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 80 | 78 | 80 | 80 | 79 | -1 |
| | | Män | 76 | 76 | 78 | 77 | 77 | 0 |
| | | Totalt | 79 | 78 | 80 | 79 | 79 | 0 |
| Gymnasieskola | Nacka | Kvinnor | 74 | 77 | 78 | 82 | 84 | 2 |
| | | Män | 79 | 76 | 78 | 82 | 86 | 4 |
| | | Totalt | 76 | 77 | 78 | 82 | 85 | 3 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 77 | 77 | 77 | 78 | 79 | 1 |
| | | Män | 78 | 77 | 75 | 77 | 77 | 0 |
| | | Totalt | 76 | 77 | 76 | 77 | 79 | 2 |
| Infrastruktur, skydd m.m | Nacka | Kvinnor | 76 | 80 | 77 | 80 | 83 | 3 |
| | | Män | 75 | 78 | 76 | 78 | 79 | 1 |
| | | Totalt | 76 | 79 | 77 | 79 | 81 | 2 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 77 | 76 | 75 | 76 | 74 | -2 |
| | | Män | 75 | 75 | 78 | 76 | 73 | -3 |
| | | Totalt | 76 | 75 | 78 | 76 | 74 | -2 |
| Kultur och fritid | Nacka | Kvinnor | 81 | 78 | 82 | 85 | 82 | -3 |
| | | Män | 77 | 70 | 76 | 76 | 76 | 0 |
| | | Totalt | 79 | 74 | 79 | 82 | 79 | -3 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 80 | 81 | 81 | 79 | 80 | 1 |
| | | Män | 78 | 78 | 78 | 75 | 78 | 3 |
| | | Totalt | 78 | 79 | 80 | 78 | 79 | 1 |



| | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Individ- och familjeomsorg | Nacka | Kvinnor | 82 | 83 | 81 | 78 | 75 | -3 |
| | | Män | 75 | 81 | 79 | 79 | 76 | -3 |
| | | Totalt | 81 | 83 | 81 | 78 | 75 | -3 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 79 | 75 | 78 | 77 | 77 | 0 |
| | | Män | 75 | 77 | 77 | 77 | 80 | 3 |
| | | Totalt | 78 | 76 | 78 | 77 | 77 | 0 |
| Omsorg om personer med funktionsnedsättning | Nacka | Kvinnor | 79 | 79 | 75 | 82 | 78 | -4 |
| | | Män | 79 | 84 | 80 | 81 | 81 | 0 |
| | | Totalt | 79 | 81 | 77 | 82 | 79 | -3 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 79 | 81 | 80 | 80 | 80 | 0 |
| | | Män | 78 | 81 | 80 | 80 | 79 | -1 |
| | | Totalt | 78 | 81 | 80 | 80 | 79 | -1 |
| Särskilt boende äldreomsorg | Nacka | Kvinnor | 77 | 81 | 82 | 80 | 80 | 0 |
| | | Män | 75 | 80 | 85 | 80 | 84 | 4 |
| | | Totalt | 77 | 81 | 82 | 80 | 81 | 1 |
| | Stockholms läns kommuner | Kvinnor | 77 | 77 | 77 | 77 | 77 | 0 |
| | | Män | 77 | 82 | 79 | 79 | 77 | -2 |
| | | Totalt | 77 | 78 | 77 | 77 | 77 | 0 |

Kommunstyrelsen vill sammantaget framhålla att 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 samverkan kring det aktiva arbetsmiljöarbetet intensifierats 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.

Mats Gerdau
Kommunstyrelsens ordförande

Lena Dahlstedt
Stadsdirektör