

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
Socialsekreterare 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 medarbetarengagemang 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