

**Yrkande**

Moderaterna Demokraterna Liberalerna  
Kristdemokraterna

2023-02-07

2.1.19

## **Yrkande angående yrkande från Vänsterpartiet, Socialdemokraterna och Miljöpartiet angående Strategisk kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad**

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborgs stad, där kompetensförsörjning utgör en viktig komponent. Avstämning av frågor som berör kompetensförsörjningen ska göras i kommunstyrelsens personalutskott.
2. De delar av Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 och Göteborg stads innovationsprogram 2018–2023 som bedöms höra hemma i planen för att möta de demografiska utmaningarna, arbetas in i planen. Den nya planen ska börja gälla från 2024-01-01, då programperioderna för programmet för attraktiv arbetsgivare och innovationsprogrammet löpt ut och därmed ska avslutas.

### **Yrkandet**

Vi välkomnar Vänsterpartiets, Socialdemokraternas och Miljöpartiets initiativ att adressera den kompetensförsörjningskris som Göteborg står inför. Vi delar bilden av att situationen är allvarig och kan komma att förvärras avsevärt under de kommande åren. Vi menar dock att frågan är betydligt större än att enbart hanteras ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Till exempel så har äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen redan en antagen kompetensförsörjningsplan och andra nämnder har liknande strategiska dokument för sin verksamhet, men det är inte tillräckligt för att möta utmaningen som vi står inför. Det är därför viktigt att kommunstyrelsen tar en bredare ansats för hela staden och inte jobbar i dubbelt led med andra nämnder. Staden behöver ta ett helhetsgrepp som skjuter omsorgsbehov på framtiden, ökar intresset för arbeten i offentlig sektor, förbättra personalens förutsättningar att göra ett bra jobb och gör Göteborg till en attraktiv plats att leva och arbeta i. Därför behövs en handlingsplan i syfte att möta den demografiska utmaningen, med Kommunstyrelsen som ansvarig och samordnande nämnd.

Göteborg står inför en utmanade demografisk utveckling. Allt fler lever allt längre och vi spår ett ökande omsorgsbehov i staden. Mellan år 2019 och 2030 kommer personer som

är 80 år eller äldre öka med 50 procent, men personer i arbetsför ålder bara 4 procent, i Sverige. Samtidigt föds färre barn i förhållande till den vuxna befolkningen, en utveckling som Göteborg har gemensamt med de flesta andra kommuner. I Göteborgs fall har vi dessutom en utmaning med att många i arbetsför ålder flyttar från staden till någon av kranskommunerna, vilket har negativ påverkan på skatteintäkterna men även på rekryteringsunderlaget.

Den förändrade demografien ställer nya krav på välfärden och efterfrågan på skola, förskola, bostäder, vård och omsorg, som staden behöver förhålla sig till. Eftersom andelen av befolkningen i arbetsför ålder inte håller jämna steg med ett växande behov av välfärdstjänster kommer allt färre att behöva försörja allt fler. Dessutom väljer unga personer på väg ut på arbetsmarknaden i stor utsträckning karriärvägar utanför välfärden. Det råder stor brist på såväl vård- och omsorgspersonal som pedagoger och bostäder.

För att kunna säkra en god välfärd i framtiden krävs bland annat implementering av ny teknik och nya arbetssätt, men också strategier för att göra Göteborg till en attraktiv stad att leva, bo och arbeta i. Staden behöver därför ta fram en förvaltningsövergripande plan för hur välfärdsuppdraget ska kunna säkerställas givet den demografiska utvecklingen. Handlingsplanen bör innehålla förslag till åtgärder som berör digitalisering, välfärdsteknik, välfärdstjänsternas omfattning och kompetensförsörjning.

Stadens nämnder jobbar i dagsläget för att göra staden till en attraktiv arbetsgivare och en attraktiv stad att leva, bo och arbeta i. Det är viktigt att ta lärdom från redan befintligt arbete och att välfungerande arbete kan fortsätta. Därför föreslås relevanta delar av Göteborgs stads program för attraktiv arbetsgivare och Göteborgs stads innovationsprogram arbetas in i den nya planen.

## Tilläggsyrkande



Ärende nr: 2.1.21

### **Yrkande angående** – Strategisk kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad.

#### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. För målgrupper som behöver utvecklas i svenska språket ska detta även ske praktiskt med kombinerade fysiska övningar vid exempelvis matsituationer, hjälp vid påklädning och hygiensituationer.
2. Ett antal utvalda medarbetare får ett uppdrag i sin tjänst att arbeta som språkhandledare/språkstödjare med uppgift att lägga fokus på det kommunikativa klimatet och kulturen för att möjliggöra språkutveckling.
3. Delar av utbildningen ska innehålla utbildning och krav på kännedom om svensk kultur såsom:
  - Kort teoretisk genomgång av högtidernas och helgdagarnas bakgrund.
  - Presentation av sedvänjor, måltider samt musik i samband med högtider samt helger.
  - Förslag och idéer till aktiviteter som anknyter till högtiderna samt helgerna.
4. Utbildningen ska innehålla hanterande av etiska dilemman.
5. I övrigt bifalles yrkandet från V, S och MP

#### **Yrkandet**

En centralt placerad rekryteringsenhet som erbjuder stöd till och arbetar tillsammans med rekryterande chefer för att kvalitetssäkra processen bör vara ett krav och en självklarhet för omsorgstagares säkerhet och levnadsstandard. Språkutveckling behöver ständigt utvecklas i vardagsarbetet, med stöd från både utbildningsinstans och arbetsplats. Detta är en utbildningsform som cheferna tydligt efterfrågar.

Under hösten 2020 erbjöds ett språklyft på uppdrag av ARB Vux. Satsningen riktade sig till tillsvidareanställda medarbetare med behov av att öka sina färdigheter i svenska och som då haft en lägre språknivå än vad som krävs för uppdraget. Medarbetare fick under 3 månader studera 50 procent av en heltidstjänst. Äldreomsorgen i Göteborgs Stad erbjöds 60 platser varav 54 platser nyttjades. För en del skedde inga direkt uttalade förbättringar, en stark indikation på att det inte har fungerat.

Chefer efterfrågar och saknar kontinuerliga språksatsningar och möjlighet att kunna erbjuda kompetensutveckling i yrkesspråk under längre perioder. Kontinuiteten borde vara ett krav för att kunna ge förutsättningar för att träna i att kommunicera och dokumentera. Ett självklart krav bör vara övningar på interaktion mellan människor. Lärandet måste utgå från den enskilde medarbetaren, vård- och omsorgstagares och verksamhetens och förvaltningens kollektiva behov.

### **Fysiska övningar för att lära in snabbare och för att komma ihåg**

Det är lämpligt och nödvändigt att fysiska övningar med scenarion iscensätts - där man både praktiskt och verbalt får utföra övningar runt matsituationer, hygienrutiner, hjälp vid påklädning, hjälp vid utdelning av mediciner och ögondroppar etcetera. Det är sedan länge känt att människor kommer ihåg och lär in snabbare om det sker både praktiskt och i tal och text. De verktygen är absolut nödvändiga vid lärandet i just dessa arbetssituationer.

### **Att lära känna svensk kultur**

Vid utbildning i svenska språket behöver vårdgivare även lära sig bakgrunden till de svenska traditionerna och får praktiska tips och idéer till hur de kan följa och arbeta med årstider och årets högtider i gemenskap med omsorgstagarna. Syftet med att väva in kultur, tradition och högtider är att de ska kunna skapa "guldstunder" genom att använda musik, mat och aktiviteter som knyter an till högtiderna.

Det är av vikt att känna till att sillen serveras kall, att färdiglagade bruna bönor som kommer i emballerat i plast inte serveras på samma sätt som en plastkorv med ärtsoppa eller risgrynsgröt. Det må te sig självklart, men det finns för många exempel där äldre blivit serverade sill uppvärmd i mikrougn och bruna bönor (som om detta vore risgrynsgröt) i en djup tallrik med mjölk runtom. Det blir både ovärdigt och olyckligt för alla inblandade parter.

Att fira högtider går långt tillbaka i tiden, både medeltiden och katolska kyrkan har haft stort inflytande på hur firandet går till i Sverige idag. Att utföra aktiviteter med kulturella och traditionella kopplingar tillsammans med andra ökar deltagande hos omsorgstagarna, vilket även stärker känslan av en identitet. Det är sverigedemokraternas fasta övertygelse att de flesta anställda inom äldreomsorg, funktionsstöd osv med utrikes härkomst, både vill och kan lära sig om svensk kultur, mat och högtider. Dessa vårdgivare behöver få verktygen till att förstå både uttryck och innebörd i orden.

Yrkande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet, särskilt yttrande Centerpartiet)

2023-02-01

Reviderat 2023-03-06

Nytt ärende

## Yrkande angående Strategisk kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad.

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsammans med förskolenämnden, utbildningsnämnden, nämnden för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, socialnämnderna samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och andra i sammanhanget relevanta nämnder samt BRG ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad. Avstämning och beredning vid framtagande av planen ska göras i kommunstyrelsens personalutskott.
2. Avstämning ska göras med den fackliga centrala samverkansgruppen.
3. De delar av Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 och Göteborg stads innovationsprogram 2018–2023 som bedöms höra hemma i den nya kompetensförsörjningsplanen arbetas in i planen. Den nya kompetensförsörjningsplanen ska börja gälla från 2024-01-01, då programperioderna för programmet för attraktiv arbetsgivare och innovationsprogrammet löpt ut och därmed ska avslutas.

### Yrkandet

Personalbristen i välfärdsyrkena är en nationell kris. I Göteborgs stad saknas exempelvis undersköterskor, barnskötare, personliga assistenter, förskollärare, sjuksköterskor och socialsekreterare, vilket framgår av den kompetensförsörjningsprognos för 2022–2031 som stadsledningskontoret tagit fram. Rätt kompetens saknas även inom en del av de tekniska förvaltningarna. Ungdomar på gymnasiet väljer i allt lägre utsträckning de yrkesprogram som skulle leda till arbete i den offentliga sektorn. Många som valt att utbilda sig till socionomer söker inte arbete i Göteborg stad till följd av arbetsvillkoren. Det förekommer att utbildad välfärdspersonal i arbetsför ålder lämnar sina yrken på grund av bland annat en undermålig arbetsmiljö låga lönenivåer och bristande finansiering av verksamheter. Det finns mycket vi kan göra i kommunen för att skapa bättre och mer hållbara arbetsvillkor – samtidigt som vi tryggar välfärdsverksamheternas bemanning och personalförsörjning.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och utbildningsnämnden är centrala parter i frågan om kompetensförsörjning, då de har ansvar för gymnasieutbildning, vuxenutbildning och högre yrkesutbildning (YRGO). En viktig fråga är att Göteborg stads utbildningar har en nära koppling till arbetsmarknaden, och att vägen till en tjänst

inom kommunen ska vara enkel när det gäller briststyrken och att staden ta ansvar för att personalen får relevant utbildning och fortbildning. Kunskapsutbyte kan också ske med de privata aktörerna, då personal rör sig mellan kommunal och privat sektor.

När det gäller kompetensförsörjningen inom både äldre- samt vård och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd pågår ambitiösa arbeten och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning har ett stort och viktigt uppdrag för att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Men mer behöver göras för att få ett mer sammanhållet arbete för att säkra välfärden i framtiden på strategisk nivå i hela staden. För att säkra bemanningsfrågan behöver kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ta ett större ansvar. Ett kommuncentralt sammanhållet arbete kring kompetensförsörjning kan också bidra till en mer samlad administrativ effektivitet.

Flera nämnder brottas med samma problematik kring kompetensförsörjningen, men saknar reella möjligheter att kunna lösa dessa själva. Det är därför av vikt att kompetensförsörjningsplanen både analyserar situationen ur ett kommunövergripande perspektiv, och de verksamhetsspecifika utmaningarna i olika förvaltningar. Planen ska exempelvis redogöra för på vilka sätt Göteborg kan arbeta med frågor som rör att behålla personal, som lönenivåer, arbetstid, inflytande över arbetets utformning, språklyft och friskvårdsförmåner. I framtagandet av planen är omvärldsbevakning kring hur andra jämförbara kommuner och offentliga aktörer såväl inom som utom Sveriges gränser arbetar med frågan en viktig del. Eftersom många studerar i Göteborg och utbildar sig till exempelvis sjuksköterskor finns stora möjligheter att behålla dem i staden vid avslutad utbildning. Därför bör man vid framtagandet av kompetensförsörjningsplanen också kommunicera med representanter från studentkårerna. Detta för att se vad de efterfrågar på sina framtida arbetsplatser. Även Göteborgsregionen (GR) är genom sina kompetensråd och samarbetsforum en viktig kontaktyta när det gäller kompetensförsörjningen.

I vissa av välfärdsnämnderna finns även problem att rekrytera och behålla första linjens chefer. Under tidigare mandatperioder har ett chefsförsörjningsprogram tagits fram som bör ses över i samband med utvecklingen av en ny kompetensförsörjningsplan eftersom chefskapet är en viktig del för en välfungerande organisation.

Personalutskottet har en viktig roll för Göteborgs stads personalpolitik. Under framtagandet av kompetensförsörjningsplanen ska därför löpande beredning och avstämningar göras i personalutskottet. För att få de fackliga organisationernas kunskap och erfarenheter tillvaratagna behöver en särskild facklig referensgrupp tillsättas.

I nuläget förhåller sig arbetet med kompetensförsörjning till programmet för attraktiv arbetsgivare. Stadsledningskontoret bedömer i ärende om Budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen, att såväl när det gäller programmet för attraktiv arbetsgivare som Innovationsprogrammet ”att ett program för kompetensförsörjning ur ett brett perspektiv bör kunna ersätta stora delar ur de båda programmen som löper ut 2023”. Kompetensförsörjningsplanen behöver hantera frågor som rör att utbilda personal, att rekrytera personal och att behålla personal. Strategier och mål från programmet för attraktiv arbetsgivare och innovationsprogrammet berör främst det sistnämnda.