

Yrkande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2023-02-01

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 ta fram en kompetensförsörjningsplan för Göteborgs stad. Avstämning och beredning vid framtagande av planen ska göras i kommunstyrelsens personalutskott.
2. En särskild facklig referensgrupp tillsätts under framtagandet av planen där sammansättningen spelar den centrala samverkansgruppen.
3. Programmet för attraktiv arbetsgivare 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. 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 förpressade arbetsvillkor. Det förekommer att utbildad välfärdspersonal i arbetsför ålder lämnar sina yrken på grund av undermålig arbetsmiljö, otillräckliga löner och underfinansierade 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). Det är avgörande att Göteborgs stads utbildningar har en nära koppling till arbetsmarknaden, att vägen till en tjänst inom kommunen ska vara enkel i våra bristyrken och att staden ta ansvar för att utbilda den personal som staden vill ha och behöver.

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 dels analyserar hur situationen ser ut ur ett kommunövergripande perspektiv, dels hur situationen och de verksamhetsspecifika utmaningarna ser ut i olika förvaltningar. Planen ska exempelvis redogöra för på vilka sätt Göteborg kan arbeta med frågor som rör att behålla personal, såsom vilken roll lönenivåer, arbetstid, inflytande över arbetets utformning, behov av språklyft och friskvårdsförmåner har i sammanhanget. 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. 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. Det ser vi skulle vara ytterligare en värdefull dimension av en strategisk kompetensförsörjningsplan.

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 ser vi att en särskild facklig referensgrupp tillsätts.

I nuläget förhåller sig arbetet med kompetensförsörjning till programmet för attraktiv arbetsgivare. I samband med att en kompetensförsörjningsplan tas fram har programmet spelat ut sin roll och ska därför avslutas. Sannolikt kan även innovationsprogrammet avslutas förutsatt att relevanta perspektiv omhändertas i det nya kompetensförsörjningsprogrammet. Stadsledningskontoret bedömer också i ärende om Budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen, att såväl när det gäller bland annat 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”. Perspektiv ur dessa två program som fortfarande är relevanta kan inarbetas i den nya kompetensförsörjningsplanen.