

## Svar på interpellation till Fredrik Saweståhl angående personal- och kompetensförsörjning

Anita Mattsson (S) har i en interpellation till mig ställt frågor om kommunens personal- och kompetensförsörjning som jag här ger svar på.

De allra flesta av våra 2.500 månadsavlönade anställda trivs bra på sina arbeten. De känner att de har ett stimulerande och utvecklande uppdrag. De trivs med sina arbetskamrater och med sin närmsta chef. 8 av 10 medarbetare kan rekommendera Tyresö kommun som arbetsgivare till sina vänner och bekanta. 9 av 10 medarbetare är nöjda med sin sysselsättningsgrad.

En utmaning finns med alltför hög sjukfrånvaro inom vissa verksamheter. För att komma tillrätta med de höga sjuktalen har en ny process för hantering av sjukfrånvaro och rehabilitering tagits fram. Bland annat så kommer de verksamheter med högst sjukfrånvaro få egna handlingsplaner. I dessa kommer behovet av förebyggande insatser belysas och kommunens företagshälsovård blir en viktig partner i arbetet. Handlingsplanerna kommer att redovisas för kommunledningsutskottet senare i vår och beslut tas om åtgärder efter förslag från HR-avdelningen.

En annan utmaning är personalförsörjningen. Som redogörs i kommunplanen bygger Tyresö kommun detta genom att erbjuda viktiga och meningsfulla arbeten där medarbetarna blir del av en utvecklande arbetsplats med ett gott nära ledarskap i en prestigelös miljö. Avgörande för att alla ska komma till sin rätt och nå sin fulla potential.

Det här är ett ständigt pågående arbete som jag tycker vi lyckas bra med, som siffrorna ovan visar.

Samtidigt är det precis som interpellanten skriver brist inom många av de yrkesgrupper som eftersöks. Försvårande för att täcka behovet i den hårda konkurrens som råder i landets största tillväxtregion, i vilken vi dessutom själva sticker ut som en av de snabbast växande kommunerna. Något man måste vara ödmjuk inför.

Så är till exempel fallet med utbildade förskollärare. Blott 28 procent av förskolelärarna i länet har en förskolelärarexamen. Ändå har regeringen skurit ner anslagen till Stockholms universitet, vilket gjort att universitetet tvingats minska

antalet utbildningsplatser med mer än hälften. Så löser man inte problemet, så förvärrar man läget.

Tyresö är mot den här bakgrunden inte ensamt om att inte kunna rekrytera i den takt vi skulle önska och inte heller i situationen att mista arbetskraft till konkurrerande arbetsgivare. Det finns också många exempel på det omvända, dvs. att Tyresö rekryterat direkt från andra kommuner. Att det under kort tid varit fler medarbetare som gått vidare med sin anställning någon annanstans, gått i pension eller tagit ut tjänstledighet än vad vi har kunnat rekrytera kan jag bara beklaga. Förvaltningarna och HR-avdelningen är väl medvetna om rekryteringsbehovet och arbetar hårt för att lösa det.

Till hösten startar kommunen ett chefs- och ledarutvecklingsprogram som ska stärka chefen som ledare och inspiratör för sina medarbetare. Långsiktigt kommer det förhoppningsvis öka vår attraktionskraft som arbetsgivare och därmed möjlighet att tillsätta vakanser och behålla medarbetare.

Härutöver är naturligtvis anställningsvillkoren inte ointressanta. Vi behöver och ska erbjuda konkurrenskraftiga anställningsvillkor över tid. Många av våra nuvarande och potentiella medarbetare har hemmavarande barn och möjligheten att förena yrkesliv och privatliv är en nödvändig del för att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare. För kommunen som helhet finns det en utmaning i att fortsatt kunna skapa förutsättningar för de löneökningar som behövs.



Fredrik Saweståhl (M)  
Kommunstyrelsens ordförande