



Valideringskonferensen 2020

- De kommunala bolagens roll i framtidens kompetensförsörjning

Mats Rostö VD Nacka vatten och avfall
Elisabeth Carle Personaldirektör Nacka Kommun

A night photograph of a modern bridge with blue lighting. The bridge's structure is illuminated with bright blue light, creating a striking contrast against the dark sky. In the background, construction cranes and buildings are visible, suggesting an urban development project. The overall scene conveys a sense of progress and modern infrastructure.

Nacka kommun - från samhälle till stad

An architectural rendering of a modern urban development. The scene features a multi-story building with large glass windows and a balcony on the left. In the center, a tram is visible on a track. A large tree with green leaves is in the foreground. People are walking on the sidewalk, and a blue 'T' sign for a tram stop is visible. The sky is a clear blue.

Uppdraget:

Mål till 2030:

- 20 000 nya bostäder
- 15 000 nya arbetsplatser
- En ny stad som är:

**NÄRA och NYSKAPANDE
TÄT och BLANDAD
LOKALA CENTRUM**



**NACKA
VATTEN
AVFALL**

Nacka kommun - från samhällsbygge till kompetensförsörjning

Utmaningar

- **Samhällsupdraget – balansera mellan det stora och det lilla**

Att hålla kursen i de långsiktiga ambitionerna och strategierna samtidigt få det till något konkret i det korta perspektivet. Att bygga hållbart, kostnadseffektivt och med hög kundnöjdhet. Hög komplexitet

- **Stora rekryteringsbehov**

Drygt en fjärdedel av alla anställda i de kommun-, region- och landstingsägda företagen och kommunalförbunden är över 55 år. Det innebär att det under den närmaste tioårsperioden kommer att finnas ett stort behov av ersättningsrekryteringar

- **Låg/svag attraktionskraft**

Branschen lider redan nu av en svag kompetensförsörjning och låg attraktionskraft sedan lång tid – i större och mindre omfattning



**NACKA
VATTEN
AVFALL**



Vi kan skapa fler
vägar in till vår
bransch och yrken...

*”Inkluderingsarbetet ska bli en del av
Nacka vatten och avfalls identitet”*

Möjligheter

◉ Bredda rekryteringsbasen

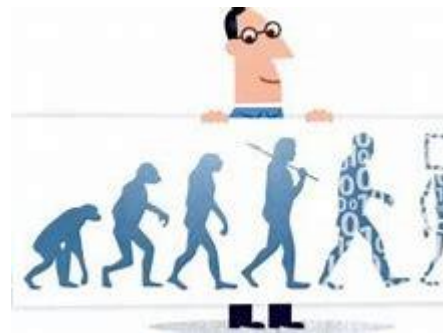
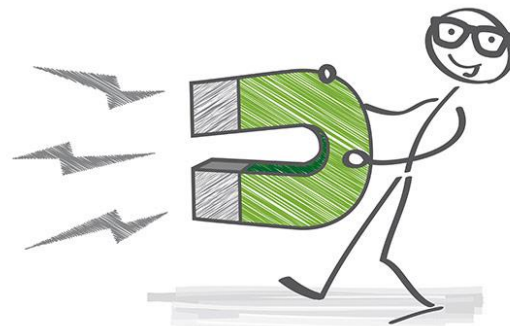
Finns målgrupper som vi idag inte når med nuvarande arbetssätt, som nyanlända och andra personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Vi behöver utveckla våra arbetssätt.

◉ Ökad attraktionskraft - kommunikation

Vi har det som morgondagens arbetskraft efterfrågar, samhällsnytta och miljöarbete, men det känner dom inte till. Vi behöver rikta vår kommunikation så att kännedom om vår bransch ökar.

◉ Digitalisering

Digitalisering och automatisering gör det möjligt att jobba mer effektivt och på nya sätt, det innebär ett ökat inslag av teknik och att verksamheten behöver nya kompetenser



Det här gör vi...



Branschsamarbeten 1+1=3

- Sobona
- Branschorganisationerna (Svenskt Vatten och Avfall Sverige)
- Aktörer i kommunen/Region/Nationellt



Tydlig satsning på mångfald- och jämställdhet

- Inkluderande och utvecklande kultur (värderingar, jämställdhet & mångfaldsplan)



Rekrytering & introduktion

- Strukturerad introduktion med handledning
- Introduktionsutbildning (validering, lärling, yrkesintroduktion)
- Praktikplatser (LiA, Tekniksprånget, Jobbsprånget, skolor i kommunen)



Lärande organisation

- Utveckla vår förmåga att vara en "lärande organisation"
- Handledning / Bedömare
- Kunskapsdelning



NACKA
VATTEN
AVFALL





Rekrytering & introduktion – Hur gör vi?

- Strukturerad introduktion med handledning
- Introduktionsutbildning (validering, lärling, yrkesintroduktion)
- Praktikplatser (LiA, Teknicsprånget, Jobbsprånget, skolor i kommunen)



NACKA
VATTEN
AVFALL

Inkluderande kompetensförsörjning i praktiken innebär att vi:

- beskrivit våra yrkesroller, med nödvändiga formella grundkrav och kompetenser
- säkerställt och genomfört fördomsfria rekryteringsprocesser – använder beprövade och validerade rekryteringsmetoder
- utbildat handledare
- har strukturerade introduktioner med handledning och stöd i språkutveckling



Lärande organisation – Hur gör vi?

- Utveckla vår förmåga att vara en *”lärande organisation”*
- Handledning / Bedömare
- Kunskapsdelning

Hur vi arbetar för att utveckla vår förmåga att vara en lärande organisation:

- Handledarna tar emot och introducerar nya medarbetare och är involverade i utveckling av introduktionsprogram & praktikprogram
- Forum för kunskapsutbyte, som ett formaliserat internt nätverk för handledare och bedömare
- Tar emot praktikanter för att träna på att *”lära ut”* branschen, yrkesroller och språk.

Vårt arbete bidrar till en hållbar kompetensförsörjning för vår bransch och bidrar till ett hållbart samhälle där personer utanför arbetsmarknaden får en chans!



Tack!