

13.40–14.00: De kommunala bolagens roll i framtidens kompetensförsörjning

Valideringskonferens



- ◉ Det är en omvälvande tid och det är viktigare än någonsin att jobba med validering, integration, kompetensförsörjning och affärsnytta.
- ◉ Breddad rekrytering utifrån samhällsperspektiv, samverkan och konkreta exempel. Mycket av lärandet sker på arbetsplatsen och genom tydliga nationella yrkesprofiler och verktyg underlättas både introduktion och språkutveckling.

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



Idag 106 000 Nackabor

Mål till 2030:

- 130 000 Nackabor
- 20 000 nya bostäder
- 15 000 nya arbetsplatser
- En ny stad som är:

NÄRA och NYSKAPANDE

TÄT och BLANDAD

LOKALA CENTRUM



Nacka kommun - från samhällsbygge till
kompetensförsörjning

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

- **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

- **Brist på arbetskraft**

Demografiska aspekter kommer att påverka oss, andelen äldre ökar och befolkningen koncentreras till urbana regioner. Befolkning i Sverige beräknas öka med 9% till 2030, medan andelen i åldersgruppen 80+ ökar med 54%. Bristande resurser i form av både pengar och personal är ett faktum redan idag

- **Låg/svag attraktionskraft**

Branschen redan nu lider av en svag kompetensförsörjning och låg attraktionskraft sedan lång tid



**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”*

Mats Rostö, VD Nacka vatten och avfall AB

Möjligheter



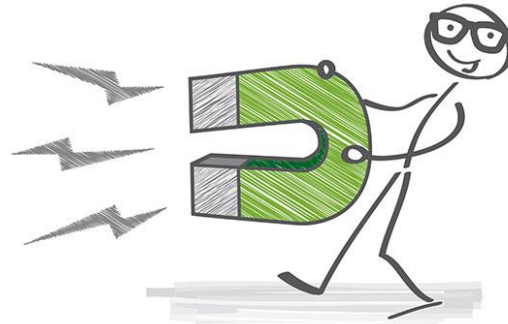
▷ Bredda rekryteringsbasen

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



▷ Ökad attraktionskraft

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.



Det här gör vi i Nacka



Branschsamarbeten 1+1=3

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



Tydlig satsning på mångfald- och jämställdhet

- Inkluderande och utvecklande kultur (värderingar, jämställdhet & mångfaldsplan)
- Andel medarbetare med utländsk bakgrund ska spegla Nackasamhället



Rekrytering & introduktion

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



Lärande organisation

- Utveckla vår förmåga att vara en "lärande organisation"
- Handledning / Bedömare
- Kunskapsdelning - Inspirera varandra & samarbeten - bolagen och Nacka kommun



10 25

Nacka ska vara bland de **10 procent bästa** i kommunala jämförelser och kommunens verksamheter ska vara bland de **25 procent mest kostnadseffektiva** kommunerna i landet per område.

VÄRDERING

Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – och för deras vilja att ta ansvar

VISION

Öppenhet och mångfald

AMBITION

Vi ska vara bäst på att vara kommun

ÖVERGRIPANDE MÅL

Maximalt värde för skattepengarna

Bästa utveckling för alla

Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka

Stark och balanserad tillväxt

STYRPRINCIPER


Särskiljande av finansiering och produktion

Konkurrens genom kundval eller upphandling

Konkurrensneutralitet

Delegerat ansvar och befogenheter





70 %
diskriminerade för
ålder, kön,
utseende, etnicitet –
ofta i
intervjuskeendet.

Vår satsning för ett än starkare genomslag av vision Nacka *Öppenhet och mångfald*
Pilotprojekt med **Tengai** världens första sociala intervjurobot
för att

- bredda rekryteringsbasen - "Vi vill och kan skapa fler vägar in till kommunen och bolagen"
- säkerställa fördomsfri rekrytering

* TNG candidate market research 2019,

** Glassdoor study 2019,

*** Monster.co.uk research



*Tengai är validerad av
Anders Sjöberg, PhD.*

*Tengai ställer frågor och
kopplar svaren till
egenskaper som korrelerar
med framtida
arbetsprestation.*

Pilotprojekt - **Tengai deltar i urvalet** till *program för digitala utvecklingsledare*

- Bedömer framgång som *utvecklingsledare*/framtida arbetsprestation
- Skapar en objektiv och mätbar *karriärutvecklings- /anställningsintervju*
- Rättvis intervju- och kandidatupplevelse som minskar diskriminering
- Gör kompetensbaserade intervjuer
- Möjliggör möten med fler kandidater - frigör tid för chefer och HR



👉 Tillsammans blir vi bäst!