

Interpellationssvar

Dnr 19KS90-4
2019-03-18

Kommunfullmäktige

Svar på Interpellation Moderaterna (M) - Jobbgaranti

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 18 februari 2019, väckte EwaMarja Andersson - Moderaterna (M) följande interpellation.

”I sin politiska plattform skriver majoriteten att ”kommunen ska utreda möjligheten till en jobbgaranti inom utbildningar som svarar mot våra bristyrken”. Att kommunen skulle gå ut och garantera jobb till människor om de går en viss utbildning är riskfyllt ur flera aspekter. Flera utbildningar tar lång tid och de platser de blivit lovade riskerar att ha fyllts under tiden de utbildar sig. Samtidigt sker effektiviseringar löpande och jobb bör ej garanterats till människor för att gå en utbildning då jobbet mycket väl kan ha planerats bort vid avslutad studietid.

Statusen på utbildningar bör ej heller vara en kommunal fråga. Antagningskrav och kvaliteten på utbildningen bör lämnas till högskolorna. Kommunen har möjlighet att påverka till exempel löner och arbetsmiljö men bör ej inrikta sig på att garantera studenter jobb. Det är ett löfte man inte vet om man kan hålla.

Med anledning av ovanstående frågar jag arbetsmarknads- och funktionsrättsnämndens ordförande Ahmed Amin (S):

- Anser majoriteten att man verkligen kan garantera individer ett jobb som mycket väl kan vara borta när personens utbildning är klar?
- Anser majoriteten att det är kommunens uppgift att göra högre utbildning mer attraktiv?
- Vad händer om jobbgarantin inte uppfylls?”

Ahmed Amin (S), Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämndens ordförande fick i uppdrag att besvara interpellationen.

Som svar på interpellationen vill jag anföra följande

EwaMarja Andersson (M) ställer tre frågor till mig om en av de 100 punkterna som finns med i det 100-punktsprogram med de första 100 insatserna för hela Gävle som den nya Majoriteten i Gävle kommun vill utreda och genomföra. Interpellantens frågor rör en insats som handlar om att utreda möjligheten till jobbgaranti i kommunens verksamheter inom utbildningar som svarar mot kommunens bristyrken, och jag är glad att jag nu får möjlighet att utveckla och förtydliga varför den här insatsen finns med i programmet.

Redan idag finns det flera bristyrken inom välfärden och en ökande svårighet att rekrytera och hitta rätt kompetens inom förskola/skola (förskollärare, barnskötare, lärare, specialkompetenser som kuratorer, specialpedagoger, andraspråkslärare osv.), socionomer, sjuksköterskor, handläggare inom samhällsbyggnad och medarbetare inom äldreomsorgen som undersköterskor, för att nämna några stora områden.

De demografiska utmaningarna som nu kommer med fler äldre och fler yngre, samtidigt som antalet personer i arbetsför ålder inte ökar i samma utsträckning är ingen nyhet, men som kräver fler insatser för en fortsatt god kvalitet inom välfärden och ett aktivt arbete från kommunen som arbetsgivare. Att prognosen visar att vi inom snar framtid inte kommer ha tillräckligt med utbildad personal för att täcka behovet på grund av befolkningsstrukturen är en av kommunens allra största utmaningar och behöver mötas med handling. Vi och alla andra kommuner i Sverige tittar nu på fler idéer och insatser för att fler ska vilja utbilda sig inom våra viktiga välfärdsyrken och för att fler ska söka sig till just verksamheterna inom Gävle kommun. Frågan är inte om denna utmaning finns utan att snarare identifiera fler insatser på det här området för att fortsätta utveckla välfärden och säkra kompetensförsörjningen av utbildade medarbetare inom välfärden.

Därför jobbar majoriteten med flera möjliga förslag och lösningar varav en är nyttan med en jobbgaranti för vissa bristyrken. Vid sidan av enskilda nya insatser som utreds så kommer vi också att arbeta med att stärka det strategiska och kommunövergripande arbetet genom framtagandet av en kompetensförsörjningsplan.

1. Anser majoriteten att man verkligen kan garantera individer ett jobb som mycket väl kan vara borta när personens utbildning är klar?

Ingenting idag pekar på att något bristyrke inom välfärden kommer att sluta vara ett bristyrke under de förändringar av befolkningsstrukturen som nu börjar ske. SKL gör bedömningen att cirka 300 000 personer behöver rekryteras till välfärden kommande tio år, bara för att kompensera för pensionsavgångarna 2017–2026, och då tillkommer utöver dessa 300 000 personer rekryteringsbehovet utifrån de ökade behoven av välfärd till följd av demografins utveckling.¹ Sannolikheten för att till exempel behovet av

¹ Sveriges viktigaste jobb finns inom välfärden – SKL:s rekryteringsrapport 2018

undersköterskor eller lärare skulle minska eller helt försvinna under en överskådlig framtid är därmed mycket låg.

Men Majoriteten anser att frågan ska utredas och att för- och nackdelar ska vägas mot varandra precis som alla nya insatser och åtgärder. Till exempel är det viktigt att innan ett eventuellt genomförande identifiera inom vilka kommunala bristyrken som en anställningsgaranti kan vara aktuell, är ändamålsenlig och gör skillnad. Införande av en anställningsgaranti är något som nu också provas av andra kommuner. Uppsala kommun införde under 2018 en anställningsgaranti för att säkra kompetensen inom välfärden med erbjudande om fast heltidsanställning för alla i kommunen som avslutat och har godkänd utbildning som undersköterska eller barnskötare.

2. Anser majoriteten att det är kommunens uppgift att göra högre utbildning mer attraktiv?

Först går det att konstatera att en anställningsgaranti inom utpekade bristyrken inte nödvändigtvis kommer att omfatta yrken som kräver en högskoleutbildning. Det är därför en utredning först behöver genomföras. Som tidigare nämnts har Uppsala kommun när de erbjuder anställningsgaranti valt att erbjuda det för barnskötare och undersköterskor, det vill säga yrken som inte kräver högskoleutbildning utan studier på gymnasienivå på gymnasiet eller inom vuxenutbildningen.

Det är en kommunal uppgift att som arbetsgivare arbeta med att säkra sin egen kompetensförsörjning och kvalitet liksom arbetsvillkor inom välfärden. Det innebär att Gävle kommun behöver arbeta strategiskt och göra fler insatser än idag för att vara en attraktiv arbetsgivare, uppmuntra fler att söka sig till utbildningar inom välfärdsyrkena och ta tillvara de som utbildar sig inom bristyrken i vår kommun att också välja att arbeta här efter sina studier.

Idag finns bristyrken på arbetsmarknaden och inom kommunen när det gäller både yrken som kräver högskoleutbildning, men också utbildningar på gymnasienivå. Kommunen behöver därför tillsammans med näringslivet, det statliga utbildningsväsendet och regionen fortsätta arbeta för minskade rekryteringsgap på olika sätt genom att uppmuntra utbildning inom bristyrken för att säkra kompetensförsörjningen och arbeta med utbildningsutbudet. Gävleborg är ett av de län i Sverige som har lägst utbildningsnivå och samtidigt finns flera bristyrken som kräver högskoleutbildning. Majoriteten anser att alla som vill och kan gå till högre utbildning bör göra så. Vi behöver speciellt i vårt län jobba vidare med motiverande faktorer för att fler ska utbilda sig vidare och göra en kompetensförflyttning. Det möjliggör fler arbetsplatser för de som inte kan eller vill söka sig till högre utbildning, och för de som valt att studera vidare öppnar sig nya yrkesval.

3. Vad händer om jobbgarantin inte uppfylls?

Som jag tidigare nämnt behöver frågan utredas innan ett eventuellt genomförande. Men precis som vid all rekrytering kommunen gör så ska en lämplighetsprövning göras. Kravet skulle också vara att personen genomgått och godkänts i sina studier. Syftet med ett införande skulle vara att bidra till att säkra kompetensen och rekryteringen till välfärden och skicka en tydlig signal att Gävle kommun som arbetsgivare är angelägen om att ta tillvara alla de som lokalt utbildar sig inom de bristyrken där vi behöver rekrytera fler medarbetare nu och i den överskådliga framtiden.

Härmed anser jag att interpellationen är besvarad.

Ahmed Amin (S)

Ordförande i Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden