

Nyrekrytering i Norrköping

Kommunen är den största arbetsgivaren i Norrköping, med över 9 000 anställda inom flera olika sorters verksamheter. Många av dessa, bland annat flertalet chefer och arbetsledare, har en enorm kompetens efter flera års arbete i kommunens tjänst. Det är kompetens som kommuninvånarna går miste om när kommunens anställda närmar sig sin välförtjänta pension. När dagen väl är nådd, eller åtminstone en tid inför den dagen har Norrköpings kommun behov av att finna en ersättare då det plötsligt uppstått vakans.

Samtidigt som detta är och alltid har varit ett faktum, att duktiga medarbetare går i pension eller slutar av annat skäl, saknar kommunen ett samlat traineeprogram. Det är i skrivande stund så dålig information kring nyrekryteringen att man överhuvudtaget inte får ett resultat om man söker på ”traineeprogram”, ”traineplats” eller ens ”trainee” på kommunens hemsida.

Genom att agera i tid och ha en god framförhållning kan kommunen dels möta de utmaningar som finns att hitta kompetent personal till kommunens verksamheter, och dels fungera som en bidragande faktor till mer utbildning. Sverigedemokraterna har redan tidigare föreslagit utökad praktik inom kommunens verksamheter, och detta bör ses som ett komplement till den grundläggande tanken om att erbjuda enkla möjligheter för människor att sätta sig in i kommunens arbete.

Redan idag finns det goda exempel på lyckade kommunala traineeprogram och ett av de främsta exemplen är Göteborgs stad som delvis inspirerats av ett antal Stockholmskommuner. Det har utvecklats till program där man bland annat får ut personer med funktionsnedsättning i arbete genom ett samarbete med såväl arbetsförmedlingen som en handikappförening. Att utveckla traineeprojekt, gärna i samarbete med andra aktörer bör därför ses som fullt naturligt.

Med en genomtänkt rekryteringsprocess även i Norrköping kommer övergången resultera i att mindre kunskap går förlorad samtidigt som arbetslösheten kan minska, och arbetsmarknaden kan eventuellt stimuleras till mer rörlighet. Rekryteringsprocessen kan med fördel innebära utökad arbete med Linköpings Universitet och dess studenter, som med sin filial i Norrköping redan är en naturlig bas för framtida arbetskraft. Med traineeprogram som på sikt kan utvecklas ytterligare kan vi erbjuda människor en chans att utvecklas såväl yrkesmässigt som personligt samtidigt som vi inte går miste om välbehövad kompetens.

Med hänvisning till ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta:

Att se över och vid behov kartlägga kommunens rekryteringsbehov.

Att Norrköpings kommun inrättar ett samlat traineeprogram med framtagna riktlinjer för att möta behovet av nyrekrytering inom kommunens verksamheter.

Att se över och kontakta eventuella samarbetspartners, inte minst inom näringslivet, som skulle vara intresserade av att samverka kring ett traineeprogram.

Markus Wiechel (SD)