

Utlåtande Rotel I (Dnr KS 2019/698)

Översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning

Motion av Clara Lindblom (V)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.
Motionen besvaras med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Föredragande borgarråden Anna König Jerlmyr anför följande.

Ärendet

Clara Lindblom (V) har väckt en motion i kommunfullmäktige om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning. Motionären anser att staden behöver göra mer för att behålla kunniga medarbetare genom att kontinuerligt se över de förmåner och personalpolitiska insatser man erbjuder för att på både kort och lång sikt klara kompetensförsörjningen. Några av de åtgärder som föreslås är pensionsväxling, möjlighet att köpa årskort på SL med löneavdrag, utvecklingsprogram för specialister samt en permanent kompetenssatsning.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, exploateringsnämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Akademikerförbundet SSR Stockholms stad, Kommunal

Stockholm, Saco och Vision Stockholms stad. Kommunal Stockholm har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret framhåller kompetensutvecklingsinsatser och att utveckla dessa i syfte att säkerställa att stadens medarbetare har rätt kompetens och att staden är en attraktiv arbetsgivare är en viktig del av stadens arbete och anser att flera av de förslag motionären lyfter fram innebär omfattande och kostsam administrativ hantering för staden.

Exploateringsnämnden ser positivt på förslaget om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner som åtgärd i syfte att främja kompetensförsörjningen.

Socialnämnden anser att förslagen i övrigt i motionen medför en rad frågeställningar som var och ett kräver ingående utredningar av dels vilket intresse som finns från medarbetare dels finansierings- och administrationsaspekter.

Stadsbyggnadsnämnden ställer sig positiva till flera av motionärens förslag men menar att det dock behöver utredas och analyseras noggrant.

Utbildningsnämnden ser positivt på att staden arbetar med att utveckla personalförmåner och kompetensutvecklingsinsatser för att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare och lämnar synpunkter till en eventuell utredning om att exempelvis titta på olika utformningar av en 80-90-100-modell, belysa administrationen kring SL-kort samt att kunna ta tillvara redan etablerade former för utvecklingsprogram och permanent kompetenssatsning.

Äldrenämnden kan se en risk med att förslagen om 80-90-100-modellen och löneavdrag för årskort på SL leder till ökade kostnader och administration. Vad gäller pensionsväxling är det av stor vikt att detta innefattar information om vad som gäller i olika inkomstlägen.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd delar uppfattningen att medarbetarna är avgörande för att staden ska kunna erbjuda kvalitativa verksamheter till invånarna och att eventuella nya förmåner bör utgå från de analyser som förvaltningarna gör avseende kompetensförsörjning och utredas utifrån ändamålsenlighet och kostnad.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd anser att kompetensförsörjningen av specialister kan vara intressant för vidare utredning, och att det i övrigt är positivt med en kontinuerlig utveckling av metoder för god arbetsmiljö.

Södermalms stadsdelsnämnd är av uppfattningen att staden regelbundet bör se över och utveckla former för kompetens- och karriärutveckling på ett sätt som stärker staden som arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR Stockholms stad framhåller att ett hållbart arbetsliv är nödvändigt och ett sådant karakteriseras av ett bra samspel och en

ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare och en hanterbar arbetsbelastning, men det handlar också om möjligheten till delaktighet och att kunna påverka den egna arbetssituationen och att ha balans i livet. Därför stöds motionen i sin helhet av Akademikerförbundet SSR Stockholms stad.

Saco ser positivt på en utredning om personalförmåner för att klara stadens kompetensförsörjning. De ser även positivt på en utredning om kompetenssatsning för stadens akademiker i syfte att säkerställa god kvalitet för medborgarna.

Vision Stockholms stad ställer sig positiv till flera av de förslag som Clara Lindblom (V) framför i motionen om översyn av personalpolicy.

Mina synpunkter

I december 2019 var totalt 44 813 personer anställda i Stockholms stad. Av dessa var 41 783 anställda i stadens nämnder och 3 030 var anställda i stadens bolag. Stockholms stads personalpolitik är avgörande för kvaliteten på de tjänster stadens medarbetare utför och därmed för att uppfylla stadens mål.

De förslag som motionären lyfter fram ser jag dock inte som en lösning. Jag delar den bedömning som stadsledningskontoret gör om att den modell motionären förespråkar är en dyr modell som skulle innebära stora svårigheter för verksamheterna. Det gäller även andra av motionärens förslag.

Stockholms stad står inför ett antal utmaningar framöver och stadens övergripande personalstrategi är avgörande. Staden har en fortsatt hög befolkningsökning och en konstruktiv och långsiktig personalstrategi blir avgörande för huruvida staden är en attraktiv arbetsgivare och en tillväxtregion.

Kompetensförsörjningen är en prioriterad fråga för staden, vi arbetar aktivt och systematiskt med kompetensförsörjning och vi stödjer redan i dag nätverk, utveckling och kunskapsspridning för stadens medarbetare genom ambassadörsprogram och utvecklingsgrupper.

År 2019 beviljades nämnderna omkring 61 miljoner kronor för utbildning och vikarietäckning och över 10 000 utbildningsplatser har erbjudits stadens medarbetare. Det har handlat om utbildningar inom demens och geriatrisk kompetens, grundläggande omvårdnadsutbildning, fördjupningsutbildningar inom socialtjänst och påbyggnadsutbildning till förskollärare.

Jag vill även understryka att ledarskapet är viktigt för att säkerställa att staden har kompetenta och engagerade medarbetare som bidrar till att utveckla verksamheten. Nämnder och bolagsstyrelser genomför utbildningsinsatser inom bland annat arbetsmiljö, rehabilitering och kompetensbaserad

rekrytering. Under året har stadens femte traineeprogram för akademiker avslutats och rekrytering till det sjätte programmet genomförts.

Stadens mål för de två indikatorerna gällande arbetsmiljö ligger på en relativt hög och stabil nivå även om de tyvärr inte nås. Det är glädjande att en positiv utveckling kan konstateras gällande andra områden, målet omfattar till exempel sjukfrånvaro, där stadens totala sjukfrånvaro fortsätter att minska.

Stockholms stad ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare och för att vi ska kunna erbjuda alla stockholmare bra service behöver vi behålla och attrahera medarbetare och chefer med de kunskaper och erfarenheter som verksamheten kräver. För att säkerställa behovet av kompetenta och engagerade medarbetare måste staden kontinuerligt arbeta för att utvecklas som attraktiv arbetsgivare och det är en prioriterad fråga för oss eftersom det handlar om att bedriva stadens verksamheter med god service till stockholmarna.

I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Karin Wanngård, Emilia Bjuggren och Kadir Kasirga (alla S) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

- | | |
|-----|--------------------|
| Att | bifalla motionen |
| Att | därutöver anföras. |

Det är uppenbart att en allt viktigare fråga för staden under kommande år kommer vara att säkra kompetensförsörjningen. Till följd av Corona-krisen är det uppenbart att vi ser en konjunkturnedgång som kortsiktigt gör att det kommer finnas tillgänglig kompetens. Det ska dock inte förväxlas med den långsiktiga utvecklingen där den demografiska utvecklingen kombinerat med ökade krav på verksamhetens kvalitet kommer ställa stora krav på kommuners förmåga att rekrytera kompetens.

Både för att vara en attraktiv arbetsgivare för de som söker jobb och för att få fler redan anställda att vilja utvecklas i Stockholm stad behöver staden utveckla vårt personalpolitiska arbete. Det är därför med sorg vi konstaterar att det aktiva

personalpolitiska arbete som bedrevs förra mandatperioden dessvärre helt har avstannat under denna period.

Ännu verkar de resurser som den rödgrönrosa majoriteten reserverade för kompetensutvecklingsinsatser. Vi delar helt motionens uppfattning att denna bör fortsätta även framgent.

Även i övrigt pekar motionen på ett antal insatser som det finns skäl att utreda och överväga. Till dessa kan läggas det förslag vi socialdemokrater lagt i kommunfullmäktige om att säkerställa att alla anställda i staden får tillgång till friskvård på lika villkor.

Vi anser att det behövs insatser för att staden inte ska halka efter som en attraktiv arbetsgivare. Motionen bör därför bifallas.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motionen besvaras med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den 15 april 2020

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNA KÖNIG JERLMYR

Mats Larsson

Reservation anfördes av Karin Wanngård, Jan Valeskog och Kadir Kasirga (alla S) och Torun Boucher och Rashid Mohammed (båda V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Motionen bifalles
2. Därutöver anføres följande

Det förvånar oss att majoriteten inte klarar av att ställa sig bakom motionens modesta huvudförslag att staden bör göra en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja kompetensförsörjningen. Istället verkar stadens ledning sitta nöjd med de insatser som redan görs och som i flera fall initierades av föregående majoritet. Visserligen är detta utmärkta arbetssätt som rätt till heltid, populära förmåner som semesterväxling och breda åtgärder som kompetensutvecklingssatsningen, men bra kan bli bättre och vi ser det som en olycklig inställning att inte föra en mer aktiv politik idag. Om inte personalpolitiken ständigt

utvecklas riskerar staden att komma på efterkälken i förhållande till andra arbetsgivare när det gäller att rekrytera nya och behålla våra medarbetare i stadens tjänst.

Vi ser dock med tillförsikt på att flertalet remissinstanser delar motionens strategiska inriktning som innebär att staden kontinuerligt bör se över förmåner och personalpolitiska insatser, särskilt lyfter fram behovet av kompetensutvecklingsinsatser och i övrigt är försiktigt positiva till flera exempel på nya insatser och förmåner som ges i motionen. Behovet av att ta vara på äldre medarbetares och specialisters kompetens kommenteras av flera nämnder och det finns ett intresse att exempelvis utreda 80-90-100-modellen och utvecklingsprogram för specialister för att se vilka förutsättningar som finns för att genomföra dessa i staden.

Inte oväntat anser inte någon remissinstans att nya åtgärder kan genomföras direkt och utan konsekvensbeskrivningar, utan menar i likhet med motionens syfte och konkreta förslag att ytterligare utredningar och analyser givetvis krävs av de förmåner som kan vara intressanta för stadens medarbetare. Vidare framkommer oro för att vissa förmåner kan medföra en kostsam administrativ hantering och att andra förslag kan uppfattas som orättvisa då alla medarbetare på grund av inkomstnivå inte ges samma möjligheter. Detta har vi full förståelse för, och självfallet ska personalpolitiken sammantaget vara jämställd och rättvis. Därför innebär en översyn av förmånerna också en möjlighet att se över de som redan finns även ur detta perspektiv. Exempelvis talar mycket för att olika tillämpning av nuvarande friskvårdsförmåner förstärker ojämlikheten mellan olika medarbetare i staden. .

Vi saknar vidare helt resonemang från stadens ledning om hur kostnader för nya insatser kan vägas mot vinster i en tryggare kompetensförsörjning. Intressant nog betecknar stadsledningskontoret nu säkring av resurser för kompetensutveckling som en central fråga i sitt budgetunderlag till kommunstyrelsen. Vi saknar också en vilja att genom en utredning försöka utveckla mindre administrativt tunga system som gör det enklare att införa exempelvis inköp av årskort på SL genom löneavdrag.

Inställningen hos de fackliga organisationerna ser vi som särskilt viktig att lyssna till då de representerar flertalet av de anställda som motionen i grund och botten handlar om. Den mycket positiva inställning till motionen som samtliga svarande organisationer visar måste staden ta vara på. Behovet av ett fortsatt strategiskt personalpolitiskt nytänkande är stort, inte minst sätter corona-krisen ljuset på hur oerhört viktiga stadens medarbetare är.

En översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja kompetensförsörjningen är idag beklagligt nog ännu viktigare än då motionen skrevs, och bör självfallet ha en bred ansats och utgå från konkreta behov av kompetens i olika verksamheter, där modeller och insatser sannolikt behöver kunna variera beroende på vilka yrkesgrupper som avses. Det kan inte hindra att staden som helhet ska ha ambitioner och det borde innebära att en permanentad kompetensutvecklingsstrategi är en självklar del av en sådan politik.

Ersättaryttrande gjordes av Sissela Nordling Blanco (Fi) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i kommunstyrelsen.

Remissammanställning

Ärendet

Clara Lindblom (V) har väckt en motion i kommunfullmäktige om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning. Motionären anser att staden behöver göra mer för att behålla kunniga medarbetare genom att kontinuerligt se över de förmåner och personalpolitiska insatser man erbjuder för att på både kort och lång sikt klara kompetensförsörjningen. Några av de åtgärder som föreslås är pensionsväxling, möjlighet att köpa årskort på SL med löneavdrag, utvecklingsprogram för specialister samt en permanent kompetenssatsning.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, exploateringsnämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Södermalms stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Akademikerförbundet SSR, Kommunal Stockholm, Saco och Vision Stockholms stad. Kommunal Stockholm har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 12 november 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Av de centrala kollektivavtalen tecknade mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och de fackliga organisationerna följer ett flertal förmåner för stadens medarbetare avseende till exempel föräldrapenningtillägg, kompletterande ekonomisk ersättning vid sjukdom och tjänstepension. Utöver dessa erbjuder staden ytterligare förmåner såväl genom stadslokala kollektivavtal som ensidigt utgivna förmåner från arbetsgivaren. Exempel på förmåner som erbjuds i staden är till exempel möjlighet till förlängd föräldraledighet, möjlighet att växla semestertillägg mot fler semesterdagar, friskvårdsbidrag och simhallskort.

Att arbeta med kompetensutvecklingsinsatser och att utveckla dessa i syfte att säkerställa att stadens medarbetare har rätt kompetens och att staden är en attraktiv arbetsgivare är en viktig del av stadens arbete.

80-90-100 modellen

Modellen är en förhållandevis dyr modell och innebär även ökade vikariekostnader och rekryteringsbehov då förlorad arbetstid måste ersättas med nya medarbetare på de 20 % som medarbetare som omfattas av modellen går ner i arbetstid. Det skulle innebära stora svårigheter för verksamheterna att kunna planera och bemanna verksamheterna och samtidigt behålla en kontinuitet gentemot till exempel brukare. Modellen innebär även en svår bedömning avseende vilka medarbetarkategorier som ska omfattas och riskerar att uppfattas som orättvis. Staden arbetar sedan länge med olika möjligheter till anpassning av arbetstid och arbetsinnehåll utifrån den enskilda medarbetarens behov i förhållande till verksamhetens behov.

Årskort på SL

Att erbjuda denna förmån skulle medföra en omfattande och kostsam administrativ hantering såväl internt i staden men även gentemot Skatteverket då det är skattepliktig förmån. Det finns en risk att skulder skulle kunna uppstå om anställningen upphör under pågående giltighetsperiod vilket innebär en besvärlig skuldhantering för såväl staden som medarbetare.

Pensionsväxling

Pensionsväxling innebär mycket olika konsekvenser utifrån inkomstnivå och riskerar att uppfattas som orättvist då den inte erbjuder alla medarbetare samma möjligheter. Det är svårt för den enskilde medarbetaren att kunna analysera de ekonomiska konsekvenserna av sitt val.

Att göra avdrag på bruttolönen, vilket pensionsväxling innebär, kan få konsekvenser för medarbetarens socialförsäkringsersättningar.

Att erbjuda denna förmån skulle medföra en omfattande och kostsam administrativ hantering för staden.

Utvecklingsprogram för specialister

Det är viktigt att stadens medarbetare tillförsäkras den kompetensutveckling som är nödvändig i arbetet. Staden har många specialister inom olika akademiska discipliner och det är framför allt ett ansvar för respektive verksamhet att säkerställa kompetensutveckling inom professionen. För att stödja nätverk, utveckling och kunskapsspridning finns redan idag program som ambassadörsprogram och utvecklingsgrupper för medarbetare.

Permanent kompetenssatsning

Staden arbetar aktivt och systematiskt med kompetensförsörjning i syfte att ge förutsättningar för att staden har rätt kompetens på både kort och lång sikt. All kompetensutveckling ska baseras på verksamhetens behov och det är därför av vikt att analys och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser sker så nära verksamheten som möjligt.

Kompetenta och engagerade medarbetare och chefer är en förutsättning för att staden ska klara sitt uppdrag, nå målen och vara en förebild som arbetsgivare

Exploateringsnämnden

Exploateringsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 oktober 2019 att anse skrivelsen besvarad i enlighet med kontorets tjänsteutlåtande.

Reservation anfördes av Clara Lindblom m.fl. (V), *bilaga 1*.

Exploateringskontorets tjänsteutlåtande daterat den 17 september 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser positivt på förslaget om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner som åtgärd i syfte att främja kompetensförsörjningen.

Förvaltningen delar synen i motionen att alla medarbetare, oavsett verksamhet och befattning ska ha stora möjligheter till inflytande och delaktighet på sina arbetsplatser och kontinuerligt kunna vidareutvecklas i yrket. Fortbildning, en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor är grundläggande rättigheter hos våra anställda.

Förvaltningen delar även uppfattningen i motionen om att det behövs ytterligare personalpolitiska villkor och förmåner för att vara konkurrenskraftig som arbetsgivare då det många gånger är svårt att konkurrera med lön. Förvaltningen har redan idag svårigheter att rekrytera exempelvis ingenjörer inom samhällsbyggnad med lång arbetslivserfarenhet.

Förvaltningen ser därför positivt på få förslagen om utvecklingsprogram för specialister och förslagen om permanent kompetenssatsning.

Förslaget om 80-90-100-modellen är ett intressant förslag men medför höga kostnader för förvaltningen. Möjligheten att köpa SL-årskort genom ett månatligt löneavdrag kräver mycket administration.

Socialnämnden

Socialnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 22 oktober 2019 att godkänna kontorets svar på remissen.

Reservation anfördes av Alexandra Mattsson m.fl. (V) med instämmande ersätтарыttrande av Anna Rantala Bonnier (Fi), *bilaga 1*.

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 1 oktober 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar motionärens syn på att fortbildning, en god arbetsmiljö, heltid som norm, en lön det går att leva på och goda arbetsvillkor är grundläggande för

stadens anställda som påverkar trivsel och engagemang i arbetet och därmed även kvaliteten i stadens arbete som helhet.

Förvaltningen arbetar redan med att skapa god arbetsmiljö på flera sätt genom att ge nya medarbetare en bra introduktion och att därefter kompetensförsörja och kompetensutveckla den anställde under anställningen och att förebygga ohälsa genom att arbeta med arbetsmiljöfrågor i varje personalgrupp.

Möjligheten till kompetensutveckling hos medarbetare är alltid positivt både för medarbetaren själv och för verksamheten och staden i stort. Förvaltningen har tidigare ansökt och fått beviljat kompetensmedel vid det omfattande omställningsarbete som pågått inom förvaltningen.

Förvaltningen anser att förslagen i övrigt i motionen medför en rad frågeställningar som var och ett kräver ingående utredningar av dels vilket intresse som finns från medarbetare dels finansierings- och administrationsaspekter.

Förvaltningen föreslår socialnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen till kommunstyrelsen

Stadsbyggnadsnämnden

Stadsbyggnadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 20 februari 2020 att överlämna kontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen och att omedelbart justera paragrafen.

Reservation anfördes av Jonas Santesson m.fl. (V), *bilaga 1*

Stadsbyggnadskontorets tjänsteutlåtande daterat den 27 januari 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Allt fler kommer att behöva arbeta allt längre för att klara kompetensförsörjningen. Att som arbetsgivare kunna erbjuda en modell för förkortad arbetstid till 90 procent av lönen och full pensionsavsättning skulle kunna locka fler att stanna längre i arbetslivet, samt bidra till att attrahera senior kompetens. I övrigt bör förslaget förtydligas, exempelvis vad som avses med äldre medarbetare.

Kollektiva färdmedel bör uppmuntras och erbjudandet om att köpa SL-kort mot löneavdrag skulle profilera staden som arbetsgivare. Ytterligare undersökningar om hur detta skulle påverka arbetsgivaren i form av administrationskostnader bör dock göras.

För att ytterligare stärka stadens konkurrenskraft förslås införande av pensionsväxling. Eftersom stadsbyggnadsnämnden i hög utsträckning rekryterar bristkompetens, i konkurrens med både nä-ringsliv och andra kommuner, kan pensionsväxling visserligen stärka nämndens arbetsgivarvarumärke. Erbjudandet om pensionsväxling bör dock utredas och analyseras noggrant då stadens löne-system såväl som kollektivavtal behöver ses över vid en sådan satsning. Vidare behöver ett

sådant förslag förtydligas avseende de konsekvenser en eventuell pensionsväxling får för den enskilde medar-betaren i form av såväl lägre sjuklön som föräldrapenning.

Nämnden driver i dagsläget utvecklingsprogrammet TN-akademin, tillsammans med övriga tekniska nämnder, syfte att utveckla medar-betare i ledarskap. Programmet är mycket uppskattat och lägger en god grund för nämndens kompetensförsörjning inom området. Att på motsvarande vis kunna erbjuda ett program för specialister skulle förstärka specialistspåret som karriärväg.

Nämnden har sökt och nyttjat medel från kompetenssatsningen med gott resultat. En permanent satsning skulle ge en möjlighet till riktade kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare, och chefer, för att klara av att möta framtidens behov på verksamheten. Målgrupperna för kompetenssatsningen bör dock prioriteras utifrån stadens samlade behov.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 22 oktober 2019 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar svaret till kommunstyrelsen.

Reservation anfördes av Olle Burell m.fl. (S) och Tina Kratz m.fl. (V), *bilaga 1*.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 1 oktober 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Utbildningsområdet står inför stora utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet. Under den kommande 10- årsperioden förväntas förvaltningen behöva rekrytera cirka 1 000 lärare per år samtidigt som utbildningsområdet som helhet står inför en tilltagande läraryrkebrist. Förvaltningen bedriver därför sedan en tid tillbaka ett långsiktigt arbete för att möta kompetensförsörjnings-behovet och stärka stadens arbetsgivarvarumärke inom utbildningsområdet. De långsiktiga insatserna beskrivs i en kompetensförsörjningsplan som årligen revideras av nämnden. Förvaltningen ser mot bakgrund av detta positivt på att staden ser över och utvecklar såväl personalförmåner som former för kompetens- och karriärutveckling på ett sätt som stärker staden som arbetsgivare. Samtidigt bör en sådan översyn ha ett bredare perspektiv och utgå ifrån en noggrann analys av stadens rekryteringsbehov och utmaningar. För att locka framtidens medarbetare behöver stadens erbjudande möta målgruppens/yrkesgruppens uppfattningar om vad en attraktiv arbetsplats är. Vilka förmåner som erbjuds kan behöva anpassas så att staden är den mest attraktiva arbetsgivaren för de kompetenser som behövs och utifrån rådande marknadsförhållanden så att de medel som används får bäst effekt.

Utbildningsförvaltningen låter med viss regelbundenhet mäta vilka faktorer som är avgörande vid val av arbetsgivare och vilka mål och drivkrafter som förekommer hos de lärare och förskollärare som står i begrepp att välja arbetsgivare. De attribut som lyfts fram som avgörande för valet av arbetsgivare för framtida lärare och förskollärare är attribut så som *ett meningsfullt syfte, inspirerande ledarskap, ledare som stöttar utvecklingen, hög framtida inkomst och respekt för medarbetare*. Även möjligheten att bli säker i sin yrkesroll lyfts fram. När förvaltningen marknadsför förvaltningens arbetsplatser till potentiella medarbetare är det i första hand dessa områden som lyfts fram snarare än enskilda förmåner.

Att erbjuda medarbetare en 80-90-100-lösning är en insats som ibland lyfts fram som en lämplig åtgärd för att behålla seniora medarbetare. Det är en dock en förhållandevis kostsam lösning som också ökar rekryteringsbehoven då förlorad arbetstid (20 procent av en heltid) måste ersättas med nya rekryteringar i en tid då behöriga lärare en är bristvara. Att hitta en modell för att välja ut vilka medarbetare som ska omfattas är även det en svårighet.

Inom förvaltningens verksamhet finns andra möjligheter att göra det attraktivt att arbeta längre, t ex genom anpassningar av arbetets innehåll.

Förvaltningen har provat modellen med mentorer i introduktionen för lärare och för nyanställda skollära. Mentorskapet har varit mycket uppskattat och i många fall är mentorerna just pensionerade lärare eller rektorer.

2. Årskort på SL

Om staden väljer att erbjuda denna förmån är det angeläget att administrationen sker på ett sådant sätt att den inte belastar enheterna/medarbetarna och närmsta chef.

Utbildningsförvaltningen har i en mindre skala erfarit administration av SL-kort. Med dagens system är denna hantering administrativt omständigt vilket även gäller hantering av utbetalningar av engångskaraktär så som egna utlägg eller friskvårdsbidrag. En eventuell utredning behöver också klargöra hanteringen av den skuld som uppstår om medarbetare slutar under kortets giltighetstid.

Förslaget bör enligt förvaltningens uppfattning bara genomföras om det kan ske på ett sätt så att administrationen inte belastar verksamheterna.

3. Pensionsväxling

Förvaltningen har medarbetare med inkomster där pensionsväxling kan vara ett attraktivt alternativ. Att kombinera insatsen med vägledning/rådgivning låter klokt i och med att det kan vara svårt för den enskilde att fullt ut analysera de ekonomiska konsekvenserna. Om insatsen införs bör erbjudandet utformas så att det är konstadsneutralt för förvaltningen och staden.

4. Utvecklingsprogram för specialister

Förvaltningen har inget enhetligt kompetensutvecklingsprogram för specialister.

Utbildningsförvaltningens olika yrkesgrupper omfattas av olika typer av utvecklingsinsatser, fortbildning och karriärsteg och professionsstärkande insatser.

För professioner som främst finns inom en förvaltnings ansvarsområde är det enligt förvaltningens uppfattning rimligt att respektive förvaltning svarar för professions- och karriärutveckling. Ett stadsövergripande utvecklingsprogram för specialister skulle dock kunna omfatta yrkesgrupper som finns vid flera förvaltningar.

5. Permanent kompetenssatsning

Förvaltningen ser positivt på att medel avsätts för kompetensförsörjningsinsatser. Utbildningsförvaltningen har använt medel från kompetenssatsningen för angelägna insatser så som vidareutbildning av barnskötare och elevassistenter som saknat formell utbildning samt till vikarieersättning till verksamheter som haft anställda som tagit del av kompetensutvecklingen. Förskoleavdelningen har också använt medel till att erbjuda stadsdelarnas barnskötare med formell utbildning vidareutbildning till förskollärare.

Den modell som används för att fördela medel med ett ansökningsförfarande innebär ett administrativt merarbete och även svårigheter i planeringen då förvaltningen i samband med verksamhetsplaneringen inte vet vilka insatser som faktiskt får finansiering. Insatser behöver ofta sträcka sig över flera år vilket begränsas av att fonden endast beviljar medel årligen. En lämpligare modell vore att staden tar ställning till vilka kompetenssatsningar som ska finansieras i samband med antagandet av stadens budget. Nämnderna kan lämpligen lämna underlag för ett sådant ställningstagande i kompetensförsörjningsplanerna i samband med beslutet om underlag för budget under våren (den s.k. treåringen”).

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 22 oktober 2019 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Reservation anfördes av Robert Mjörnberg m.fl. (V), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 4 oktober 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen anser att förmågan att attrahera och behålla rätt kompetens är viktig för att upprätthålla kvaliteten i stadens verksamheter.

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att verksamheterna ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt och professionellt sätt.

Motionären föreslår att en 80-90-100-modell införs vilket innebär att äldre medarbetare kan minska arbetstiden till 80 procent med 90 procent av lönen och oförändrad tjänstepension. Det är som förvaltningen ser det viktigt att tillvarata äldre medarbetares kompetens och erfarenhet och fler behöver ha möjlighet att arbeta längre för att klara kompetensförsörjningen. I detta sammanhang är mentorskap

viktigt. Dock kan förvaltningen se en risk att denna modell leder till ökade kostnader och ökat rekryteringsbehov för ersättning av den minskade arbetstiden.

Införande av nettolöneavdrag för SL-kort skulle sannolikt leda till merkostnader i och med en ökad belastning på förvaltningarnas administrativa resurser. Förvaltningen anser att det inom ramen för stadens nuvarande rutiner och IT-stöd inte finns utrymme att hantera denna ökade administration. Flera medarbetare som närmar sig pensionsåldern efterfrågar pensionsväxling vilket innebär att spara till extra pension genom att avdrag görs på bruttolönen. Denna förmån finns i andra kommuner men förvaltningen vill lyfta fram att pensionärsväxling kan få konsekvenser för andra ersättningar som medarbetaren har, exempelvis sjukpenning, och är inte lämplig om den pensionsgrundande inkomsten är för låg. Det är således av stor vikt att pensionsväxling innefattar information om vad som gäller i olika inkomslägen.

Det är viktigt att varje medarbetare i staden tillförsäkras den kompetensutveckling som han eller hon behöver. Kraven på medarbetarna ökar, inte minst inom äldreomsorgen, och kontinuerlig kompetensutveckling är angeläget för att hålla hög kvalitet i verksamheterna.

Äldreförvaltningen bidrar på olika sätt till att möta medarbetarnas behov av kompetensutveckling genom att administrera genomförandet av övergripande utbildning, fortbildning och kompetensutveckling inom äldreomsorgen där även en magisterutbildning erbjuds.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 17 oktober 2019 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Tina Kratz m.fl. (V), *bilaga 1*.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 26 september 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad har prognostiserat att det under de kommande åren, finns stort behov att rekrytera ett större antal medarbetare. Detta är bedömt på pensionsavgångar, briststyrken, ökat antal invånare med mera. Utifrån detta arbetar staden med ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete. Förvaltningen delar uppfattningen att medarbetarna är avgörande för att staden ska kunna erbjuda kvalitativa verksamheter till invånarna. Staden arbetar med aktiviteter för att stärka varumärket och erbjuder i dag många förmåner för medarbetarna. Eventuella nya förmåner bör utgå från de analyser som förvaltningarna gör avseende kompetensförsörjning och utredas utifrån ändamålsenlighet och kostnad.

Staden har tagit fram en gedigen kompetensförsörjningsprocess som förvaltningarna arbetar efter. Skarpnäck stadsdelsförvaltning har utifrån den, format en förvaltningsintern kompetensförsörjningsprocess. Processens resultat ska användas i verksamhetsplaneringen för att förbereda och planera inför framtida kompetensbehov. Utöver detta har staden tagit fram en chefsförsörjningsprocess för att stödja förvaltningarna i arbetet med kommande chefsförsörjning.

För att vara en attraktiv arbetsgivare arbetar förvaltningen vidare med att bland annat forma ett gott arbetsmiljöarbete, skapa tydlighet i medarbetarnas uppdrag och vad som förväntas och stärka upp ledarskapet. En god arbetsmiljö och tydliga förväntningar samt ett ledarskap som öppnar upp för delaktighet och nytänkande är komponenter som behåller och attraherar medarbetare. Vidare arbetar förvaltningen med att ha ett gott arbete med studenter som gör sin verksamhetsförlagda praktik inom förvaltningen. Att erbjuda god praktik, gör att studenterna lockas att söka till lediga tjänster.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 24 oktober 2019 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Rashid Mohammed m.fl. (V) och Anna Jonazon m.fl. (S), med instämmande ersätтарыttrande av Karin Ploen (Fi), *bilaga 1*.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 25 september 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad är en stor arbetsgivare vilket ställer höga krav på god personalpolitik och hållbara personalpolicys och rutiner. Stadens personalpolicy syftar till att stödja ett jämställt och hållbart arbetsliv och att ge medarbetarna goda förutsättningar att hålla hög kvalitet i arbetet. Alla medarbetare, oavsett anställningsform, har rätt till lika rättigheter och möjligheter i arbetet.

Modellen 80-90-100 ger möjlighet för äldre medarbetare att trappa ner i arbetstid samtidigt som möjlighet till kompetensöverföring ges under en längre period. Förvaltningen är överlag positiv till att staden utforskar nya metoder för en hållbar arbetssituation och nya former för kunskapsöverföring. Avseende 80-90-100-modellen vill förvaltningen dock framhålla att metodens sammantagna nytta behöver vägas mot den kostnad som den genererar i stadens verksamheter, t.ex. i ökade vikarie- och andra personalrelaterade kostnader.

Förvaltningens anser att förmåner ska ha en tydlig koppling till uttalade behov. För att stadens resurser ska användas så effektivt som möjligt behöver det finnas en tydlig koppling mellan vinsten av en sådan förmån och de kostnader, direkta som indirekta, som förmånen medför. Om arbetsgivaren ska tillhandahålla SL-kort till stadens medarbetare ska det hanteras som en beskattningsbar förmån, vilket innebär kostnader för såväl förvaltningen som den enskilde. Förvaltningen anser att staden redan tillgodoser medarbetarnas behov av resor inom tjänsten genom att tillhandahålla olika lösningar.

Löneväxling är i sin nuvarande form enbart fördelaktigt för medarbetare med inkomster över medianlönen. Många medarbetare

i staden har inte tillräckligt höga inkomster för att kunna dra fördelar av skatteväxling. Förvaltningen anser därför att förmånen inte är aktuell med nuvarande regelverk då den inte erbjuder samma möjligheter för alla medarbetare.

Staden har goda erfarenheter av de chefsprogram som erbjuds för att säkerställa kompetens hos stadens ledare. Att tillämpa samma strategi för specialistfunktioner kan vara gynnsamt förutsatt att det bygger på ett verkligt behov i verksamheten.

Förvaltningen anser att detta skulle kunna gynna den långsiktiga försörjningen av specialistkompetens.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med kompetensutveckling genom satsningar centralt där det föreligger gemensamma behov inom staden. Utöver detta arbetar varje enskild förvaltning, utifrån fastställda kompetensförsörjningsplaner, med lokalt anpassade insatser. Förvaltningen anser att de gemensamma satsningarna tillgodoser verksamheternas behov.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 24 oktober 2019 att överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Birgitta Sevefjord och Elis Wibacke (båda V), *bilaga 1*.

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 3 oktober 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att förvaltningen ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt och professionellt sätt. I takt med att Stockholm växer och förändras kan även verksamheternas uppdrag förändras. Detta kräver att förvaltningen ständigt arbetar för att utveckla verksamheten och

medarbetarnas kompetens. Ansvar för kompetensutveckling ligger både hos chefer och medarbetare.

Kompetensförsörjning är därför en viktig fråga att fokusera på under kommande år. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med kompetensförsörjningsinsatser på både kort och lång sikt. Arbetet med kompetensförsörjning utgår från förvaltningens långsiktiga (3- 5 år) kompetensförsörjningsplan. I kompetensförsörjningsplanen finns ett flertal aktiviteter som ligger i linje med att tydliggöra befintliga förmåner på ett bättre sätt men också arbeta med karriärstegar för att tydliggöra att det finns fler utvecklingsmöjligheter än att bli chef i organisationen.

Förvaltningens uppfattning är att staden regelbundet bör se över och utveckla former för kompetens- och karriärutveckling på ett sätt som stärker staden som arbetsgivare. I motionen omnämns olika förslag på insatser som kan främja stadens kompetensförsörjning.

80-90-100-modellen Modellen innebär att tillsvidareanställda kan minska arbetstiden till 80 procent med 90 procent av lönen och oförändrad avsättning till tjänstepension. Förvaltningens uppfattning är att fler behöver ha möjlighet att kunna arbeta längre för att klara kompetensförsörjningen. En medarbetare i slutet av sitt yrkesliv har stor bredd i sina kunskaper och dessa kunskaper bör tas tillvara. Mentorskap är positivt. Förvaltningen ser dock att modellen kan medföra ökade kostnader och ökat rekryteringsbehov för ersättning av förlorad arbetstid.

Årskort på SL

Möjligheten för medarbetare att köpa årskort till rabatterat pris är ett förslag som kan ses över. Förvaltningens uppfattning är dock att en sådan förmån kan medföra en omfattande administrativ hantering.

Pensionsväxling

Pensionsväxling kräver en hög grundlön för att inte påverka andra ersättningar negativt. Få medarbetare inom förvaltningen har en lönenivå som gör att detta skulle kunna bli en bred förmån.

Utvecklingsprogram för specialister

I förvaltningens verksamheter finns det ett flertal vägar att gå för att utvecklas i sin yrkesroll. Dessa vägar behöver tydliggöras och gälla alla medarbetare. I förvaltningens kompetensförsörjningsplan finns en aktivitet om att ta fram nya karriärvägar.

Permanent kompetenssatsning

Förvaltningens verksamheter genomgår ständigt förändringar och kraven på medarbetarnas kompetens ökar. Varje medarbetare ska ha en kompetensutvecklingsplan som tas fram i samband med det årliga medarbetarsamtalet. Kompetensutveckling sker sedan i form av extern eller intern utbildning. Förutsättningar för kompetensutveckling är angeläget för att förvaltningen ska fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetarna stannar kvar

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbundet SSR:s yttrande daterat den 30 september 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Staden står inför många utmaningar och har höga ambitioner och behöver därför vara en god och attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor. Clara Lindblom (V) har tagit fram fem förslag som syftar till att vara till förmån för både arbetstagare och arbetsgivare och i slutändan stadens medborgare, dessa är:

80-90-100-modellen, årskort på SL, pensionsväxling, utvecklingsprogram för specialister och permanent kompetenssatsning.

Akademikerförbundet SSRs medlemmar/medarbetare kommer att omfattas av motionens samtliga förslag. För SSRs medlemmar är ett hållbart arbetsliv nödvändigt och ett sådant karakteriseras av ett bra samspel och en ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare och en hanterbar arbetsbelastning, men det handlar också om möjligheten till delaktighet och att kunna påverka den egna arbetssituationen och att ha balans i livet. Därför stöds motionen i sin helhet av Akademikerförbundet SSR Stockholms stad.

Kommentar:

Vad gäller *80-90-100 modellen* har den ett syfte för att få äldre medarbetare att orka arbeta längre, men även för att kunna bibehålla kompetens och sprida erfarenhet och visa uppskattning för just den erfarenheten. Det är ett förslag som inte drabbar den enskildas pension även om hen går ned i tid. Pensionen är en fråga som blir allt viktigare att följa, bevaka och lyfta. Däremot vill SSR varna för att en hög arbetsbelastning inte får lösas eller öka genom att man låter äldre personer gå ner i tid. Det kan finnas en risk i dels att personen som går ned i procent alltjämt arbetar med samma arbetsmängd, alternativt att annan personal får ta över vilket riskerar öka andra medarbetares arbetsbelastning. Dessutom kan det vara ett sätt att lösa den enskilda individens arbetsbelastning, vilket ej får vara syftet. Innehållet i tjänsten måste anpassas till arbetstiden och detta utan att gå utöver andra. Detta kan vara en utmaning redan idag när personal av olika skäl går ned i tid och är i grunden ingenting nytt.

Årskort på SL skulle kunna förenkla vardagen och vardagsekonomin för många medarbetare. Individerna slipper betala en stor klumpsumma som kan vara svår att lösa för en enskild person. Framförallt ger det en möjlighet att göra en personlig besparing på sikt. Det skulle även kunna vara en vinst för staden i så måtto att fler då kan utnyttja sina egna SL-kort istället för att använda stadens SL-kort i tjänsteresor. Det är därtill en god investering i miljön och visar på att man tar ansvar i miljöfrågan. Däremot kan det innebära en viss ökad administrativ börda och initiala kostnader för att få ett fungerande system.

Pensionsväxling är en god idé för att förbättra ekonomin för individer när hen gått i pension. Det är däremot ett tecken på att pensionsfrågan alltmer läggs på individens ansvar och att låga pensioner blivit ett samhällsproblem. Pensionsfrågan är en viktig facklig fråga som bör diskuteras mer. Det kan även innebära att andra ersättningar blir lägre, såsom en effekt kan bli av till exempel semesterväxlingen. Det bör med andra ord kombineras med ekonomisk rådgivning.

Vad gäller *utvecklingsprogram för specialister* så är detta av stor vikt då vissa befättningsgrupper riskerar hamna utanför många av de utbildningsåtgärder som görs. Befättningshavare av olika slag som är ensamma på sina arbetsplatser riskerar att ej få samma möjligheter till utveckling som andra. Här behöver man även titta på att utveckla deras nätverk. Situationen kan se väldigt olika ut för personer som är

ensamma i sin befattning på sin arbetsplats. Att vara ensam i sin roll kan vara hämmande på flera sätt och bör därför uppmärksammas. Här är det viktigt att stärka yrkesstoltheten och även dess möjlighet att påverka och att de i sina roller har tydliga arbetsbeskrivningar. Kompetensutveckling bör inte bara handla om utbildning, utan kan handla om samverkan, handledning, nätverk, delegation, karriärsutveckling med mera.

I en föränderlig värld så behövs det en *permanent kompetenssatsning*. Det handlar bland annat om att förutsättningar ändras och med det följer ett ständigt behov av kompetensförsörjning. Det är också viktigt att se den som en stimulerande faktor. Som med allt annat gäller dock även att arbetsbelastningen är av sådan art att individer har tid och energi att ta till sig utbildningssatsningar samt att man tar fram utbildningssatsningar som det finns ett faktiskt behov av. Därför behöver man noga utreda behoven och även utvärdera och följa upp utbildningssatsningarna. Här skulle man även kunna samråda och samarbeta med medarbetare, universitet och fackförbund i högre grad för att samverka kring behoven. Forskning visar även på att människor som har en förmåga att kunna vara kreativa och delaktiga på sina arbetsplatser har en större arbetsglädje och kan därmed bidra på ett mer konstruktivt och produktivt sätt. Det bör även leda till lägre personalomsättning och lägre sjukfrånvaro.

Saco

Saco:s yttrande daterat den 30 september 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Sammanfattningsvis ser Sacorådet positivt på en utredning om personalförmåner för att klara stadens kompetensförsörjning. Vi ser även positivt på en utredning om kompetenssatsning för stadens akademiker i syfte att säkerställa god kvalitet för medborgarna.

Sacorådet välkomnar att motionären lyfter tilliten till välfärdsprofessionens kunskap och yrkesetik. Vi anser att akademiker i staden genom utbildning och yrkeserfarenhet har bäst kompetens för att utföra sina arbetsuppgifter och bereda beslut delegerat från nämnderna.

Bättre förutsättningar för stadens chefer är också viktigt för att kunna bidra till mer individanpassat stöd, tillitsbaserad ledning samt ökad dialog för en förbättrad arbetsmiljö för alla medarbetare. Sacorådet vill särskilt belysa vikten av att intensifiera arbetet med chefers arbetsmiljö och arbetsbelastning som en möjlighet att uppnå en bättre arbetsmiljö för stadens samtliga medarbetare.

Samhället utvecklas ständigt och medarbetare söker olika möjligheter där konkurrens om arbetstagarna ökat. Staden behöver ständigt se över sina strategier för att klara kompetensförsörjningen.

Motionären har lyft specifika områden där Sacoförbunden under längre tid nationellt arbetat för utökade möjligheter i syfte att öka attraktionskraften hos arbetsgivaren.

80-90-100-modellen ser vi som en bra möjlighet för våra akademiker att kunna orka mer, kvarstå längre i arbetet och på så sätt bibehålla en hög kompetensnivå inom staden.

Pensionsväxling är ett bra erbjudande för flera av våra akademiker att få ökade möjligheter vilket gör staden mer attraktiv som arbetsgivare.

Motionären lyfter våra akademiska grupper med möjlighet till utvecklingsprogram och yrkesmässiga nätverk. Flera av våra akademiker, exempelvis arbetsterapeuter, arbetar ensamma i sina professioner på arbetsplatsen. Sacorådet ser positivt på om staden kan anordna professionsspecifika nätverk för att öka erfarenhetsutbytet mellan våra akademiker.

Som akademiker är det viktigt att hela tiden följa med i samhälls- och forskningsutvecklingen. För att upprätthålla en god kvalitet och bra service till medborgarna är det viktigt att våra akademiker kontinuerligt får kompetensutveckling.

Sacorådet ser positivt på om staden kan utreda kompetenssatsningar för våra akademiker.

Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stads yttrande daterat den 16 oktober 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Vision ställer sig positiv till flera av de förslag som Clara Lindblom (V) framför i motionen om översyn av personalpolicy. Vision Stockholm stad har själva drivit frågan om den typ av avtal som framförs i motionen. Vi förordar möjligheten till 80-90-100-modellen som en möjlighet för medarbetare att kunna stanna längre, och landa mjukare inför pension. Det kan också ge en smidigare övergång vid pensionsavgångar och en kontinuitet i verksamheten. 80-90-100 modellen är ett avtal som Vision tecknat med flera andra arbetsgivare.

Vi vill också betona att fler aspekter kan behöva belysas i de här fallen. Vad gället lösning med 80 % arbetstid, 90 % av lönen och 100 % pension är det viktigt att man även beaktar effekterna och kan kompensera de löntagare med förmånsbestämd ålderspension. Vision driver dessa frågor i intresseförhandlingar och kommer fortsätta med dessa önskemål som framförts under flera år.

För SL-kort har Vision i nuläget inte tagit ställning i den frågan. I vissa fall kan byte av löneavdrag mot löneförmån påverka SGI. Vision vill därför påtala vikten att alla övriga konsekvenser och samband med andra försäkringssystem noga utreds och också informeras till medarbetare i staden vid alla frivilliga överenskommelser där lön byts mot andra förmåner. Vi vill också se möjlighet för medarbetare att också bryta sådana överenskommelser och återgå till normal lön.

Vision driver ständigt frågan om möjlighet till kompetensutveckling på arbetet, och ser gärna att staden centralt kan ta ett ansvar där flera specialister inom ett område ofta har ensamt uppdrag inom de olika förvaltningarna.

Vad gäller kompetenssatsningar är detta en viktig del både för de som är arbetstagare som för arbetsgivaren och verksamhetens effektivitet. Vi ser gärna att

kompetenssatsningar och utveckling är tydligt budgeterad även centralt. Det är inte minst viktigt för att säkra kompetensförsörjningen och ska också utgöra en naturlig del när arbetet utvecklas, och personalbehoven förändras. Möjlighet att utvecklas på sitt arbete och för nya tjänster är en viktig del i en trygg och bra arbetsmiljö.

Reservationer m.m.

Exploateringsnämnden

Reservation anfördes av Clara Lindblom m.fl. (V) enligt följande.

Att tillstyrka motionen och att därutöver anför följande:

Det gläder oss mycket att förvaltningen ser så positivt på motionen, dess syfte och flera av förslagen, då stadens stora kompetensförsörjningsbehov kräver en kontinuerlig utveckling av personalpolitiken. Medarbetarna är ju verkligen

vår viktigaste resurs som vi måste värna när det gäller arbetsmiljö, fortbildning och arbetsvillkor och erbjuda goda möjligheter till både inflytande, delaktighet och utveckling i varje verksamhet och befattning i våra förvaltningar.

Liksom kontoret ser vi svårigheterna att rekrytera ingenjörer inom samhällsbyggnad med lång arbetslivserfarenhet, en yrkesgrupp som givetvis är strategisk för att staden på ett bra sätt ska klara av bostadsförsörjningen. Vi tror liksom kontoret att utvecklingsprogram för specialister och en permanent kompetenssatsning kan göra skillnad för denna yrkesgrupp.

Självfallet passar inte alla förslagen in på behoven i alla förvaltningar, utan syftet är att skapa en bredd i insatser och förmåner, en slags personalpolitisk infrastruktur som sammantaget kontinuerligt förbättrar förutsättningarna för staden att rekrytera och behålla sina medarbetare.

Socialnämnden

Reservation anfördes av Alexandra Mattsson m.fl. (V) enligt följande.

Att tillstyrka motionen

Att därutöver anför

Det gläder oss att förvaltningen ser positivt på motionen, dess syfte och flera av förslagen. Stadens stora kompetensförsörjningsbehov kräver en kontinuerlig utveckling av personalpolitiken. Medarbetarna är stadens viktigaste resurs som vi måste värna när det gäller arbetsmiljö, fortbildning och arbetsvillkor och erbjuda goda möjligheter till inflytande, delaktighet och utveckling i varje verksamhet och befattning i våra förvaltningar. Förra mandatperioden genomfördes en mängd personalpolitiska reformer och förbättringar för stadens personal och vi hade gärna gått vidare med fler åtgärder. Det gjordes ett gediget arbete med att förbättra arbetsvillkoren för socialsekreterare och bistånds-handläggare där bland annat personalomsättning och antalet konsulter mättes kontinuerligt. Det genomfördes lönesatsningar för både erfarna socialarbetare och de som verkar i ytterstaden. Nu ser

vi tyvärr att ekonomin återigen är knapp för stadens social-tjänst och detta kommer sannolikt att påverka personalen framöver. Vi anser därför att motionen ska tillstrykas.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av Olle Burell m.fl. (S) och Tina Kratz m.fl. (V) enligt följande.

- Utbildningsnämnden föreslås
- att avslå förvaltningens förslag till beslut
 - att tillstyrka motionen
 - att därutöver anföra följande

Kvaliteten i stadens verksamheter och därmed nyttan för stockholmarna är avhängt våra medarbetares insatser, kompetens och engagemang. Stockholm stad ska vara en bra arbetsgivare som erbjuder så goda arbetsvillkor att många vill arbeta i stadens tjänst.

Alla medarbetare ska ha stora möjligheter till inflytande och delaktighet på sina arbetsplatser och kontinuerligt kunna vidareutvecklas i yrket. Fortbildning, arbetsmiljö och arbetsvillkor ska alltid stå i fokus i personalpolitiken. Grundläggande personalpolitiska förutsättningar som heltid och fast anställning som norm och en lön som det går att leva på ska tillförsäkras alla medarbetare.

Men staden behöver göra ännu mera för att behålla kunniga medarbetare och chefer och vara intressant som arbetsgivare för nya medarbetare. Staden måste kontinuerligt se över sina personalpolitiska insatser på kort och på lång sikt för att klara kompetensförsörjningen. Inom utbildningsnämndens verksamhetsområden är kompetensförsörjningen en stor utmaning och fler insatser måste till för att behålla och attrahera ny medarbetare i skolan och förskolan. Därför ska motionen tillstyrkas. Föreslagna åtgärder ska utredas om och hur de kan införas och i vilka av stadens verksamheter som de kan vara lämpliga.

Stadsbyggnadsnämnden

Reservation anfördes av Jonas Santesson m.fl. (V) enligt följande.

Att tillstyrka motionen om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning, samt att därutöver anföra följande:

Det är glädjande att kontoret delar vår uppfattning vad gäller i stort sett samtliga förslag, och vi delar givetvis kontorets uppfattning att frågornas nuläge och genomförande måste utredas så att de genomförs på bästa sätt. Mot bakgrund av detta vill vi tillstyrka motionen så att detta arbete kan starta så skyndsamt som möjligt.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Robert Mjörnberg m.fl. (V) enligt följande.

1. Äldrenämnden tillstyrker motionen
2. Därutöver anför följande:

Stadens stora kompetensförsörjningsbehov kräver en kontinuerlig utveckling av personalpolitiken. Medarbetarna är

vår viktigaste tillgång som vi måste värna när det gäller arbetsmiljö, fortbildning och arbetsvillkor. Vi ska erbjuda goda möjligheter till både inflytande, delaktighet och utveckling i varje verksamhet och befattning i våra förvaltningar. Intentionen i motionen är viktig för att skapa en bredd i insatser och förmåner, en slags personalpolitisk infrastruktur, som sammantaget kontinuerligt förbättrar förutsättningarna för staden att rekrytera och behålla sina medarbetare.

Flera av förslagen bedöms angelägna för personalen inom äldreomsorgen. Möjlighet till arbetstidsförkortning med 80-90- 100 modellen med oförändrad avsättning till pension är en av vägarna till arbetsförkortning och skulle vara en viktig pusselbit för att anställda inom hemtjänsten och vård- och omsorgsboenden ska orka arbeta fram till pensionsålder.

Genomförandet av denna modell skulle också möjliggöra att staden bibehåller kontinuitet i kompetensen samtidigt som personalen får förutsättningar att närma sig slutet på arbetslivet i ett lugnare tempo utan att för den sakens skull försämra sin ekonomi efter pensionen.

Möjligheten att köpa årskort i kollektivtrafiken genom månatliga avbetalningar ger Stockholm Stad ett välkommet stöd åt personal med svårighet att klara det stora utlägg årskortet innebär. De extra eventuella administrativa resurser som krävs bör uppvägas av denna förmåns personalpolitiska attraktionskraft. Sett i skenet av att staden kommande år måste nyanställa stora mängder personal inom vård och omsorg är varje insats vi kan göra för att locka fler anställda till staden värda att överväga.

Utvecklingsprogram för specialister torde vara särskilt välkommet för biståndshandläggare, för att bland annat utveckla nätverk som även kan verka för harmonisering och öka likställigheten i biståndsbedömningen.

En permanent kompetenssatsning bedöms angelägen inför den framtida etableringen av skyddad yrkestitel för undersköterskor genom att utveckla kompetensen enligt ställda krav för nu befintliga och kommande undersköterskor

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av av Tina Kratz m.fl. (alla V) enligt följande.

Att föreslå kommunfullmäktige att tillstyrka motionen
Att därutöver anför följande

Vi instämmer med förvaltningen. Medarbetarna är verkligen vår viktigaste resurs som vi måste värna när det gäller arbetsmiljö, fortbildning och arbetsvillkor. Staden står i dag inför en stor utmaning vad gäller kompetensförsörjningen i många

verksamheterna. För att främja vår attraktivitet som arbetsgivare bör staden tänka nytt och utveckla de personalpolitiska insatserna. Vi måste erbjuda goda möjligheter till både inflytande, delaktighet och utveckling i varje verksamhet och befattning i våra förvaltningar.

I motionen tas flera exempel upp på insatser som vi tror skulle passa för flera av stadsdelens verksamheter. 80-90-100-modellen tror vi exempelvis skulle förbättra arbetsvillkoren för hemtjänstens personal. Många undersköterskor väljer idag att själva bekosta en nedgång i tid för att överhuvudtaget orka med att arbeta fram till

pensionen. Med den här modellen skulle vi kunna behålla erfarna medarbetare som kan fungera som mentorer.

Självfallet passar inte alla förslagen in på behoven i alla förvaltningar, utan syftet är att skapa en bredd i insatser och förmåner, en slags personalpolitisk infrastruktur som sammantaget kontinuerligt förbättrar förutsättningarna för staden att rekrytera och behålla sina medarbetare. Stadens stora kompetensförsörjningsbehov kräver en kontinuerlig utveckling av personalpolitiken.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Rashid Mohammed m.fl. (V) och Anna Jonazon m.fl. (S) enligt följande.

1. Tillstyrka motionen
2. Därutöver anför följande

Stadens stora kompetensförsörjningsbehov kräver en kontinuerlig utveckling av personalpolitiken. Medarbetarna är vår viktigaste tillgång som vi måste värna när det gäller arbetsmiljö, fortbildning och arbetsvillkor. Vi ska erbjuda goda möjligheter till både inflytande, delaktighet och utveckling i varje verksamhet och befattning i våra förvaltningar. Intentionen i motionen är viktig för att skapa en bredd i insatser och förmåner, en slags personalpolitisk infrastruktur, som sammantaget kontinuerligt förbättrar förutsättningarna för staden att rekrytera och behålla sina medarbetare.

Flera av förslagen bedöms angelägna för personalen inom äldreomsorgen. Möjlighet till arbetstidsförkortning med 80-90-100 modellen med oförändrad avsättning till pension är en av vägarna till arbetsförkortning och skulle vara en viktig pusselbit för att anställda inom hemtjänsten och vård- och omsorgsboenden ska orka arbeta fram till pensionsålder. Genomförandet av denna modell skulle också möjliggöra att staden bibehåller kontinuitet i kompetensen samtidigt som personalen får förutsättningar att närma sig slutet på arbetslivet i ett lugnare tempo utan att för den sakens skull försämra sin ekonomi efter pensionen.

Möjligheten att köpa årskort i kollektivtrafiken genom månatliga avbetalningar ger Stockholm Stad ett välkommet stöd åt personal med svårighet att klara det stora utlägg årskortet innebär. De extra eventuella administrativa resurser som krävs bör uppvägas

av denna förmåns personalpolitiska attraktionskraft. Sett i skenet av att staden kommande år måste nyanställa stora mängder personal inom vård och omsorg är varje insats vi kan göra för att locka fler anställda till staden värda att överväga.

Utvecklingsprogram för specialister torde vara särskilt välkommet för biståndshandläggare, för att bland annat utveckla nätverk som även kan verka för harmonisering och öka likställigheten i biståndsbedömningen.

En permanent kompetenssatsning bedöms angelägen inför den framtida etableringen av skyddad yrkestitel för undersköterskor genom att utveckla kompetensen enligt ställda krav för nu befintliga och kommande undersköterskor.

Södermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Birgitta Sevefjord och Elis Wibacke (båda V) enligt följande.

1. Att stadsdelsnämnden bifaller motionen om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning
2. Att därutöver anför följande:

Förvaltningen har gjort en tydlig och förtjänstfull genomgång av de olika förslag på insatser som motionen tar upp som exempel på modeller och möjligheter som kan vara relevanta inom staden. Vi delar förvaltningens uppfattning att kompetensförsörjning är en viktig fråga att fokusera på under kommande år och ställer oss därför bakom motionärens förslag om att kommunfullmäktige beslutar om en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner med syfte att främja kompetensförsörjningen