

Utlåtande Rotel I (Dnr KS 2019/1290)

Behovet av långsiktiga medel för kompetensutveckling kopplat till kompetensförsörjningsbehovet

Motion av Clara Lindblom (V)

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

Föredragande borgarrådet Anna König Jerlmyr anför följande.

Ärendet

I en motion till kommunfullmäktige framför Clara Lindblom (V) behovet av fortsatta satsningar på kompetensutveckling i stadens verksamheter genom att inrätta en permanent kompetensutvecklingsfond.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Farsta stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd, Norrmalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Saco och Vision Stockholms Stad. Kommunal Stockholm och Saco har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret anser att kompetensutveckling är viktigt ur flera perspektiv, att finansiering av kompetensutveckling ska hanteras inom budgetram och understryker vikten av att inte försvåra en effektiv och flexibel planering utifrån verksamhetens behov.

Socialnämnden ställer sig positiv till kompetensutveckling och instämmer i att det är viktigt med kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare samt även för att staden ska kunna framstå som en attraktiv arbetsgivare.

Utbildningsnämnden håller med motionären om vikten av kompetensutveckling men anser att det finns alternativa sätt att stärka upp förvaltningarnas kompetensutvecklingsarbete då olika särskilda satsningar som innebär ansökningsförfarande, redovisningskrav och begränsade tidsperioder försvårar en effektiv och flexibel planering.

Äldrenämnden anser att behovet av att behålla medarbetare i äldreomsorgen och rekrytera nya medarbetare kommer att öka under många år framåt. Det är därför av stor vikt att äldreomsorgens medarbetare får möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling.

Farsta stadsdelsnämnd lyfter fram det fortsatta behovet av den kompetensutveckling för förvaltningens medarbetare som idag erbjuds av socialförvaltningen, äldreförvaltningen och andra stadsövergripande förvaltningar och nämnder. Stadsdelsnämnden säkerställer i övrigt sin kompetensförsörjning i den lokala kompetensförsörjningsplanen, som är en del av nämndens verksamhetsplan.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd tillstyrker att kompetensutvecklingsinsatser har haft god verkan och gör bedömningen att det fortsatt föreligger ett behov av kompetensutvecklingsinsatser.

Norrmalms stadsdelsnämnd ser behov av att medarbetare även fortsättningsvis har möjlighet att delta i kompetensutveckling i stadsövergripande förvaltningars och nämnders regi.

Vision Stockholms stad ställer sig positiva till motionen och välkomnar en fortsatt dialog med de fackliga organisationerna.

Mina synpunkter

Vi har oerhört kompetenta medarbetare inom Stockholms stad som alla gör ett bra jobb, men vi behöver ta ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling och se om vi kan hitta bättre verktyg att arbeta med. Staden måste vara en lärande organisation med fokus på kontinuerlig kunskapsuppbyggnad som tillhandahåller professionella utvecklingsmöjligheter.

Staden ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare och vi driver ett målmedvetet arbete för att ta tillvara digitaliseringens möjligheter, kontinuerlig kompetensutveckling av välfärdens medarbetare vilket är nödvändiga delar i ett politiskt ledarskap som säkerställer att skattebetalarnas pengar används ansvarsfullt och på bästa sätt.

Precis som stadsledningskontoret konstaterar är det viktigt att finansiering av kompetensutveckling hanteras inom budgetram utifrån verksamhetens behov.

I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion om behovet av långsiktiga medel för kompetensutveckling kopplat till kompetensförsörjningsbehovet

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Karin Wanngård och Kadir Kasirga (båda S) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att delvis bifalla motionen
2. Att därutöver anföras

Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare med många olika arbetsplatser och vitt skilda arbetsuppgifter. Vi står inför stora rekryteringsbehov, särskilt inom de kvinnodominerade välfärdssektorerna. För att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare är kompetensutveckling viktigt. Kompetensförsörjningsarbetet kan inte uteslutande ta sikte på att attrahera och rekrytera ny personal utan måste även handla om att ta tillvara den fulla potentialen hos dem som redan är anställda genom att skapa en hållbar och attraktiv arbetsmiljö.

Kompetensförsörjningen ska säkerställa att staden, över tid, har medarbetare med rätt kompetens och som vill bidra till att verksamheten utvecklas och når uppsatta mål. Genom att erbjuda grundläggande förutsättningar som trygga arbetsvillkor och goda lönevillkor kombinerat med utveckling genom arbete och kompetensutveckling blir staden konkurrenskraftig som arbetsgivare.

Satsningen som vi i den förra majoriteten gjorde genom att reservera 200 miljoner kronor i en kompetensutvecklingsfond resulterade i över 17 000 deltagarplatser i olika kompetensutvecklingsinsatser. Bland annat barnskötarutbildningar, specialistutbildningar inom socialtjänst och grund- och vidareutbildningar inom äldreomsorgen bidrog till utveckling och kvalitativt bättre verksamhet. Fondens syfte var att verka långsiktigt under flera år och skulle beroende på ekonomiskt resultat under kommande år kunna tillföras ytterligare medel. Målet var att höja

utbildningsnivån i stadens verksamheter genom insatser på områden med särskilt stora behov för att på så sätt bidra till att höja kvaliteten och säkra kompetensförsörjningen.

Det är viktigt att arbeta med att säkra långsiktig kompetensförsörjning för yrkesgrupperna inom välfärdssektorn, såsom exempelvis inom äldreomsorgen där förändrade omvårdnadsbehov och digitaliseringen ställer nya krav på kompetens. Då kan kompetensutvecklingsfonden vara en viktig del. Lika viktigt är att verksamheterna inom ordinarie budget tillförsäkrar de anställda en återkommande kompetensutveckling vilket minskar behovet av större kompensatoriska åtgärder längre fram i tiden. På så sätt minskar behovet av en fond med tiden – förutsatt att ambitionerna för kompetensutveckling stärks i ordinarie budget.

Behovet av mer kompetensutveckling för stadens befintliga och nyrekryterade personal är inte enbart viktigt att tillgodose för staden som organisation och arbetsgivare, utan även för individen. En stadsgemensam utvecklingsplan behöver därför tas fram, i dialog med fackliga organisationer, då det är angeläget med ett fortsatt långsiktigt arbete med kompetensutvecklingen. Detta kan bidra till att höja ambitionerna inom det egna verksamhetsområdet, att identifiera områden med särskilt stora behov samt att hantera krav på utbildningsinsatser som kan vara verksamhets- och förvaltningsöverskridande.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motionen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den 2 september 2020

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNA KÖNIG JERLMYR

Mats Larsson

Reservation anfördes av Jan Valeskog, Kadir Kasirga och Karin Gustafsson (alla S) med hänvisning till Socialdemokraternas reservation i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av Clara Lindblom och Rashid Mohammed (båda V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Motionen bifalles
2. Därutöver anføres följande

Inte oväntat är alla remissinstanser givetvis mycket positiva till och understryker nödvändigheten av kompetensutvecklingsinsatser för stadens medarbetare. Särskilt gläder det oss att fackförbundet Vision ställer sig bakom motionen, då medarbetarnas utveckling i arbetet är strategisk såväl för arbetsgivare som arbetstagare och dialogen med fackliga organisationer av allra största vikt.

Långsiktigheten är själva kärnan i motionen, då kompetensutveckling kräver planering och precis som stadsledningskontoret betonar i sitt remissvar är att anse som ordinarie verksamhet, men där hittills tillräckliga medel inte avsätts inom ordinarie budgetramar. Visserligen har budgetmedel ibland tillskjutits utöver olika statliga tidsbegränsade satsningar, men alla yrkesgrupper har inte nåtts och de stora fleråriga kommunala satsningarna har gjorts av rödgröna och rödgrönrosa majoriteter. Efterföljande blåa och blågröna majoriteter har trots motstånd mot avsättningarna då de beslutades glädjande nog använt resterande medel till fortsatta kompetensutvecklingsinsatser då den egna budgeten baserad på skattesänkning inte räckt till.

Motionen syftar till att staden ska göra en bred analys av erfarenheter från föregående mandatperiod och utfallet av beviljade kompetensutvecklingsmedel under nuvarande mandatperiod för att få underlag till en långsiktig och väl förankrad strategi för kompetensutveckling. Om en utvärdering skulle landa i en permanent kompetensutvecklingsfond eller en annan lösning får vi inte veta då majoriteten inte vill bifalla motionen. Remissvaren har dock lyft värdefulla synpunkter om negativa aspekter av ansökningsförfaranden och positiva erfarenheter av samordnade insatser liksom tankar om möjliga framtida modeller. Kontentan är att flera kompetensutvecklingsinsatser skulle behöva vara mer långsiktiga och sträcka sig över flera år än vad som är möjligt i nuvarande modell.

Vad vi hittills kan se är att stadens kompetensutvecklingsinsatser både behöver innehålla permanenta budgetmedel till nämndernas ordinarie verksamhet och stadsövergripande medel för strukturella insatser som exempelvis arbetet med enhetlig yrkestitulatur och utbildning på LSS-området. Strukturella åtgärder kan också handla om insatser för administratörer vars arbetsuppgifter försvinner på grund av digitalisering och automatisering, som Vision lyfter i sitt remissvar. Då finansborgarrådet verkar vara medveten om att staden behöver hitta bättre verktyg att långsiktigt lösa kompetensutvecklingsbehoven och anser att finansieringen ska hanteras inom budgetram ser vi fram emot en kraftfull satsning på kompetensutveckling i ordinarie verksamheter i 2021 års budget.

Ersättaryttrande gjordes av Lisa Palm (Fi) med hänvisning till Socialdemokraternas reservation i borgarrådsberedningen.

Remissammanställning

Ärendet

I en motion till kommunfullmäktige framför Clara Lindblom (V) behovet av fortsatta satsningar på kompetensutveckling i stadens verksamheter genom att inrätta en permanent kompetensutvecklingsfond.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, socialnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Farsta stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd, Norrmalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Saco och Vision Stockholms Stad. Kommunal Stockholm och Saco har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 29 april 2020 har i huvudsak följande lydelse.

En god kompetensförsörjning är central för att stadens verksamheter ska kunna utföra tjänster av god kvalitet. En viktig del i kompetensförsörjningen är att behålla de medarbetare som är engagerade och bidrar till verksamhetens utveckling. Genom goda utvecklingsmöjligheter kan verksamheten utvecklas för att möta förändrade behov och enskilda medarbetares drivkraft, engagemang och motivation tas tillvara.

Mycket lärande sker på arbetsplatsen i vardagen. Det finns fördelar med kompetensutvecklingsinsatser som görs i arbetet då steget att omsätta ny kunskap till konkreta beteenden i vardagen blir kortare och effekten av en utbildningsinsats kan därmed bli tydligare och mer direkt.

För att säkerställa att rätt utvecklingsinsatser genomförs bör besluten om vilka insatser som ska genomföras fattas nära verksamheten och vara tydligt kopplade till verksamhetens kompetensförsörjningsplan samt medarbetarnas individuella utvecklingsplaner. I vissa fall kan samordnade insatser vara effektiva, till exempel genom de budgetmedel utbildningsförvaltningen disponerar för utbildning av barnskötare till förskollärare och det uppdrag äldreförvaltningen har för gemensamma utbildningsinsatser i äldreomsorgen. Stadsledningskontoret anser att samordnade insatser ska utvärderas och löpande anpassas efter verksamheternas prioriterade behov.

Vidare bör flexibla och anpassade lärformer och utbildningsupplägg fortsätta utvecklas. Dels för att möta medarbetarnas olika förutsättningar, dels för att tillmötesgå verksamhetens behov av kontinuitet. Men också för att ge möjlighet till fler att ta del av kompetensutvecklingsinsatser, ge bättre förutsättningar för lärande, och framför allt att omsätta lärandet i det dagliga arbetet.

Genom digitala utbildningar kan man nå flera, minska behovet av vikarier och öka flexibiliteten och tillgängligheten till utbildning och kunskap.

Finansiering av kompetensutveckling ska i allt väsentligt hanteras inom budgetram då kompetensutveckling är att anse som ordinarie verksamhet.

Särskilda satsningar med ansökningsförfarande, redovisningskrav och begränsade tidsperioder försvårar en effektiv och flexibel planering utifrån verksamhetens behov.

Socialnämnden

Socialnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 16 april 2020 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar till kommunstyrelsen på motionen från (V) om behov av långsiktiga medel för kompetensutveckling kopplat till kompetensförsörjningsbehovet.

Reservation anfördes av Alexandra Mattsson (V), Lotten Hammar (S) och tjänstgörande ersättaren Anna Rantala Bonnier (Fi), *bilaga 1*.

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 18 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till kompetensutveckling och instämmer i att det är viktigt med kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare samt också för att staden ska kunna framstå som en attraktiv arbetsgivare. Medarbetares kompetens är en av de viktigaste delarna för att skapa kvalitet och fortsatt utveckling i verksamheterna.

Förvaltningen föreslår socialnämnden att godkänna tjänsteutlåtandet som svar till kommunstyrelsen.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 23 april 2020 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på motionen och överlämna svaret till kommunstyrelsen samt att beslutet omedelbart justeras.

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

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 25 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Kompetensutveckling är viktigt ur flera perspektiv. Kompetenshöjande insatser bidrar till att höja kvaliteten i våra verksamheter. Stockholms stad har stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning av personal till de pedagogiska verksamheterna och kompetensutveckling är därför också en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare för såväl redan anställda som för framtida kollegor. Kompetensutveckling är även ett viktigt verktyg i kompetensförsörjningsarbetet då vi med dessa insatser kan vidareutbilda yrkesgrupper på egen hand när det råder brist på arbetsmarknaden.

Förvaltningen har under många år bedrivit omfattande kompetensutvecklingsinsatser med ordinarie budgetmedel, men också med stöd av medel från olika kompetensutvecklings-satsningar. Exempelvis har förvaltningen använt medel från kompetensutvecklingssatsningen för att göra det möjligt för barnskötare vid stadsdelsförvaltningarnas förskolor som saknat formell utbildning att genomgå en grundläggande pedagogisk utbildning. Varje år är det omkring 90 tillsvidareanställda som vidareutbildar sig till barnskötare eller går en fördjupningskurs.

Olika former av särskilda satsningar med ansökningsförfarande, redovisningskrav och begränsade tidsperioder försvårar dock en effektiv och flexibel planering utifrån behov. Modellen som varit knuten till kompetensmedel har varit administrativt tung i ansökningsförfarandet samt medfört svårigheter i planeringen då ansökan lämnas i samband med verksamhetsplanen. Att utbildningsinsatser får besked eller avslag sent in i verksamhetsåret gör insatserna svårplanerade. Flera kompetensutvecklingsinsatser skulle behöva vara mer långsiktiga och sträcka sig över flera år, något som inte är möjligt i nuvarande modell. En modell skulle kunna vara att staden väljer ut insatser utifrån vad nämnderna föreslår i underlag för budgeten under våren (treåringen). En annan modell är att fördela medel i den ordinarie budgetprocessen och att respektive nämnd i sin tur beslutar om kompetensutvecklings-insatser för det kommande året.

Förvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen. Beslutet justeras omedelbart med anledning av remissens svarstid.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 21 april 2020 följande.

1. Äldrenämnden godkänner äldreförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Reservation anfördes av Lisa Ahlstrand (S) och Robert Mjörnberg (V) *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 12 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen anser att behovet av att behålla medarbetare i äldreomsorgen och rekrytera nya medarbetare kommer att öka under många år framåt. Det är därför av stor vikt att äldreomsorgens medarbetare får möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Det handlar om allt från grundläggande utbildningar till vårdbiträde och undersköterska, introduktionsutbildningar och fortlöpande kurser om aktuella kunskapsområden i äldreomsorgen till vidareutbildningar på yrkeshögskola och högskola.

Utbildningsinsatser ger medarbetarna högre kompetens och höjer kvaliteten i äldreomsorgen. De bidrar också till att medarbetarna kan stanna och göra karriär i äldreomsorgen vilket gör yrket mer attraktivt vid rekrytering.

För att kunna planera för olika former av utbildningsinsatser är det angeläget att systematiskt kartlägga behovet av utbildning- och kompetensutvecklingsinsatser bland medarbetarna. Förvaltningen anser att när det framkommer behov av specifika utbildningssatser bör det finnas möjlighet att ansöka om särskilda kompetensutvecklingsmedel.

Farsta stadsdelsnämnd

Farsta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 16 april 2020 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på motion från Clara Lindblom, Vänsterpartiet, om behovet av långsiktiga medel för kompetensutveckling kopplat till kompetensförsörjning.

Reservation anfördes av Kjell Backman m fl. (S) och Lars Bäck m fl. (V), *bilaga 1*.

Farsta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 25 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser behovet av att medarbetare även fortsättningsvis har möjlighet att delta i kompetensutveckling i socialförvaltningens, äldreförvaltningens och andra stadsövergripande förvaltningars och nämnders regi. Medarbetare har sedan flera år tillbaka fortlöpande möjligheten att delta i till exempel olika introduktions- och grundkurser. Stadsdelsnämnden säkerställer i övrigt sin kompetensförsörjning i den lokala kompetensförsörjningsplanen, som fastställs årligen i form av en bilaga till nämndens verksamhetsplan.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på motionen.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 16 april 2020 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på motion från Clara Lindblom, Vänsterpartiet, om behovet av långsiktiga medel för kompetensutveckling kopplat till kompetensförsörjning.

Reservation anfördes av Mohibul Ezdani Khan m fl. (V), *bilaga 1*.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 18 mars 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Eftersom förslaget är av politisk karaktär har förvaltningen inga synpunkter gällande motionen utan överlåter åt nämnden att ta ställning i frågan. Förvaltning tillstyrker dock att kompetensutvecklingsinsatser har haft god verkan och gör bedömningen att det fortsatt föreligger ett behov av kompetensutvecklingsinsatser.

Norrmalms stadsdelsnämnd

Norrmalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 11 juni 2020 att remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande och att paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Norrmalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 1 juni 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser behov av att medarbetare även fortsättningsvis har möjlighet att delta i kompetensutveckling i stadsövergripande förvaltningars och nämnders regi.

Vision Stockholms stad

Vision Stockholms stads yttrande daterat den 28 april 2020 har följande lydelse

För att staden ska fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare där verksamhet bedrivs med hög kvalitet är kompetensutveckling viktigt.

Det ”livslånga lärandet” har blivit ett allmänt begrepp och en förutsättning för att möta utmaningar som framtidens arbetsliv för med sig.

På dagens arbetsmarknad som befinner sig i stor förändring, där digitalisering och automatisering allt mer driver på förändrade arbetssätt och processer, blir arbetstagares kunskap en viktig resurs.

För Visions medlemmar är kompetensutveckling efterfrågat och vi vill särskilt uppmärksamma satsningar på administratörer som vi upplever är en eftersatt yrkesgrupp när det kommer till kompetensutvecklande insatser.

Just administrativa arbetsuppgifter är en del som i högsta grad påverkas och kommer påverkas i högre utsträckning i och med digitalisering och automatisering, där arbetsuppgifter på sikt kan försvinna samt att nya arbetsuppgifter som kräver påfyllnad av kunskap kan tillkomma.

Kompetens är inget statiskt utan måste hela tiden fyllas på och anpassas utifrån organisationens möjligheter och förutsättningar.

Vision Stockholms stad ser därför kompetensutveckling som en nödvändighet och där det behövs ett långsiktigt och strategiskt arbete för att analysera hur medel kan användas för bäst nytta.

Vision ställer sig därför positiva till motionen och välkomnar en fortsatt dialog med de fackliga organisationerna.

Reservationer m.m.

Socialnämnden

Reservation anfördes av Alexandra Mattsson (V), Lotten Hammar (S) och tjänstgörande ersättaren Anna Rantala Bonnier (Fi) enligt följande.

Tillstyrka motionen
Därutöver anför följande

Stadens stora kompetensförsörjningsbehov kräver en kontinuerlig utveckling av personalpolitiken och det gläder oss att förvaltningen ställer sig positiv till innehållet i motionen rörande kompetensutveckling. Medarbetarna är vår viktigaste tillgång som vi måste värna när det gäller arbetsmiljö, fortbildning och arbetsvillkor. Staden ska erbjuda goda möjligheter till både inflytande, delaktighet och utveckling i varje verksamhet och befattning i våra förvaltningar. Detta var ett prioriterat område förra mandatperioden och behöver fortsätta under lång tid framöver då stadens behov av personal inte minst i välfärden är stort.

En permanent kompetenssatsning bedöms angelägen för inte minst arbetet med att säkerställa enhetlig yrkestitulatur och utbildning på LSS-området. Under förra mandatperioden avsatte dåvarande rödgrönrosa majoritet 200 miljoner kronor i en kompetensutvecklingsfond som t.ex. användes för specialiseringsutbildningar för anställda i socialtjänsten.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av Kadir Kasirga m.fl. (S) och Tina Kratz m.fl. (V) enligt följande.

1. Att tillstyrka motionen
2. Att därefter anför följande

Behoven av kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser i stadens verksamheter är och kommer att fortsätta att vara mycket stora oavsett vilken politisk majoritet som styr. Det handlar både om att tillgodose stockholmarnas behov och att staden ska uppfattas som en bra arbetsgivare. Det är därför såväl bra som nödvändigt att återstående medel i den kompetensutvecklingsfond om 200 mnkr som den tidigare rödgrönrosa majoriteten initierade fortsätter att användas även av den nya majoriteten. Sannolikheten är dock stor för att det behövs nya avsättningar. Vi vet att behoven är stora inte minst inom stadsdelsnämndernas välfärdsverksamheter

Syftet med motionen är därför att staden utifrån breda analyser av gjorda erfarenheter från föregående mandatperiod samt utfallet av senare beviljade kompetensutvecklingsmedel ta fram förslag till en långsiktig kompetensutvecklingsinsatsning. Även möjligheten att tillgodose

kompetensutvecklingsbehovet hos yrkesgrupper som inte har kunnat ta del av kompetensutvecklingsmedlen bör kartläggas för att få en fullständig bild. Vidare är det viktigt att även beakta andra aspekter, exempelvis former för utbildningsinsatser och förutsättningar för verksamheterna att i praktiken kunna ta del av kompetensutvecklingsmedlen.

I framtagandet av ett kunskapsunderlag som ytterst syftar till inrättandet av en permanent kompetensutvecklingsfond är dialog med de fackliga organisationerna en framgångsfaktor. En bred samsyn över partigränserna säkrar långsiktigheten för en strukturell reform och, är vi tämligen säkra på, skulle uppskattas av stadens medarbetare. Med en fast struktur och finansiering skulle kompetensutvecklingsinsatserna kunna planeras mer långsiktigt än i dag, vilket inte minst är viktigt för att tillgodose nuvarande och framtida behov inom äldreomsorgen, förskolan och LSS-verksamheterna men även för andra akademikeryrken inom staden.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Lisa Ahlstrand (S) och Robert Mjörnberg (V) enligt följande.

1. Äldrenämnden tillstyrker motionen om behovet av långsiktiga medel för kompetensutveckling kopplat till kompetensförsörjningsbehovet
2. Därutöver utöver anför följande:

Behoven av kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser i stadens verksamheter är och kommer att fortsätta att vara mycket stora oavsett vilken politisk majoritet som styr, både för att tillgodose stockholmarnas behov och för att staden ska uppfattas som en bra arbetsgivare. Det är därför såväl bra som nödvändigt att återstående medel i den kompetensutvecklingsfond om 200 mnkr som vår tidigare rödgrönrosa majoritet initierade fortsätter att användas även av den nya majoriteten. Sannolikheten är dock stor för att det behövs nya avsättningar, då vi vet att behoven är stora inte minst inom stadsdelsnämndernas välfärdsverksamheter. Detta framhåller också äldreförvaltningen som skriver: *Förvaltningen anser att när det framkommer behov av specifika utbildningssatsningar bör det finnas möjlighet att ansöka om särskilda kompetensutvecklingsmedel.*

Syftet med motionen är därför att staden utifrån breda analyser av gjorda erfarenheter från föregående mandatperiod samt utfallet av senare beviljade kompetensutvecklingsmedel ta fram förslag till en långsiktig kompetensutvecklingsåtgärdsplan. Även möjligheten att tillgodose kompetensutvecklingsbehovet hos yrkesgrupper som inte har kunnat ta del av kompetensutvecklingsmedlen bör kartläggas för att få en fullständig bild. Vidare är det viktigt att även beakta andra aspekter, exempelvis former för utbildningsinsatser och förutsättningar för verksamheterna att i praktiken kunna ta del av kompetensutvecklingsmedlen.

I framtagandet av ett kunskapsunderlag som ytterst syftar till inrättandet av en permanent kompetensutvecklingsfond är dialog med de fackliga organisationerna en

framgångsfaktor. En bred samsyn över partigränserna säkrar långsiktigheten för en strukturell reform och, är vi tämligen säkra på, skulle uppskattas av stadens medarbetare. Med en fast struktur och finansiering skulle kompetensutvecklingsinsatserna kunna planeras mer långsiktigt än i dag, vilket inte minst är viktigt för att tillgodose nuvarande och framtida behov inom äldreomsorgen, förskolan och LSS-verksamheterna men även för andra akademikeryrken inom staden.

Farsta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Kjell Backman m fl. (S) och Lars Bäck m fl. (V) enligt följande.

Att nämnden föreslår kommunfullmäktige att tillstyrka motionen
Att därutöver anföras

Behoven av kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser i stadens verksamheter är och kommer att fortsätta att vara mycket stora oavsett vilken politisk majoritet som styr, både för att tillgodose stockholmarnas behov och för att staden ska uppfattas som en bra arbetsgivare.

Det är därför såväl bra som nödvändigt att återstående medel i den kompetensutvecklingsfond om 200 mnkr som vår tidigare rödgrönrosa majoritet initierade fortsätter att användas även av den nya majoriteten. Sannolikheten är dock stor för att det behövs nya avsättningar, då vi vet att behoven är stora inte minst inom stadsdelsnämndernas välfärdsverksamheter

Syftet med motionen är därför att staden utifrån breda analyser av gjorda erfarenheter från föregående mandatperiod samt utfallet av senare beviljade kompetensutvecklingsmedel ta fram förslag till en långsiktig kompetensutvecklingsinsatsning. Även möjligheten att tillgodose kompetensutvecklingsbehovet hos yrkesgrupper som inte har kunnat ta del av kompetensutvecklingsmedlen bör kartläggas för att få en fullständig bild. Vidare är det viktigt att även beakta andra aspekter, exempelvis former för utbildningsinsatser och förutsättningar för verksamheterna att i praktiken kunna ta del av kompetensutvecklingsmedlen.

I framtagandet av ett kunskapsunderlag som ytterst syftar till inrättandet av en permanent kompetensutvecklingsfond är dialog med de fackliga organisationerna en framgångsfaktor.

En bred samsyn över partigränserna säkrar långsiktigheten för en strukturell reform och, är vi tämligen säkra på, skulle uppskattas av stadens medarbetare. Med en fast struktur och finansiering skulle kompetensutvecklingsinsatserna kunna planeras mer långsiktigt än i dag, vilket inte minst är viktigt för att tillgodose nuvarande och framtida behov inom äldreomsorgen, förskolan och LSS-verksamheterna men även för andra akademikeryrken inom staden.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Mohibul Ezdani Khan m fl. (V) enligt följande

Att tillstyrka motionen om behovet av långsiktiga medel för kompetensutveckling kopplat till kompetensförsörjningsbehovet.

Att därutöver utöver anföras:

Behoven av kontinuerliga kompetensutvecklingsinsatser i stadens verksamheter är och kommer att fortsätta att vara mycket stora oavsett vilken politisk majoritet som styr, både för att tillgodose stockholmarnas behov och för att staden ska uppfattas som en bra arbetsgivare. Det är därför såväl bra som nödvändigt att återstående medel i den kompetensutvecklingsfond om 200 mnkr som vår tidigare rödgrönrosa majoritet initierade fortsätter att användas även av den nya majoriteten. Sannolikheten är dock stor för att det behövs nya avsättningar, då vi vet att behoven är stora inte minst inom stadsdelsnämndernas välfärdsverksamheter. Detta framhåller också förvaltningen i sitt tjänsteutlåtande där de skriver att: kompetensutvecklingsinsatser har haft god verkan och gör bedömningen att det fortsatt föreligger ett behov av kompetensutvecklingsinsatser. Syftet med motionen är därför att staden utifrån breda analyser av gjorda erfarenheter från föregående mandatperiod samt utfallet av senare beviljade kompetensutvecklingsmedel ta fram förslag till en långsiktig kompetensutvecklingsinsats. Även möjligheten att tillgodose kompetensutvecklingsbehovet hos yrkesgrupper som inte har kunnat ta del av kompetensutvecklingsmedlen bör kartläggas för att få en fullständig bild. Vidare är det viktigt att även beakta andra aspekter, exempelvis former för utbildningsinsatser och förutsättningar för verksamheterna att i praktiken kunna ta del av kompetensutvecklingsmedlen. I framtagandet av ett kunskapsunderlag som ytterst syftar till inrättandet av en permanent kompetensutvecklingsfond är dialog med de fackliga organisationerna en framgångsfaktor. En bred samsyn över partigränserna säkrar långsiktigheten för en strukturell reform och, är vi tämligen säkra på, skulle uppskattas av stadens medarbetare. Med en fast struktur och finansiering skulle kompetensutvecklingsinsatserna kunna planeras mer långsiktigt än i dag, vilket inte minst är viktigt för att tillgodose nuvarande och framtida behov inom äldreomsorgen, förskolan och LSSverksamheterna men även för andra akademikeryrken inom staden.