

Handläggare
Helen Litzell
Telefon: 0850815015

Till
Skarpnäcks stadsdelsnämnd
2019-10-17

Motion om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser

Svar på remiss från KS avseende motion från Clara Lindblom
(V)

Förslag till beslut

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutar följande:

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande lämnas som svar på remissen.

Maria Laxvik
Stadsdelsdirektör

Helen Litzell
Tf avdelningschef

Sammanfattning

Vänsterpartiet via Clara Lindblom, har lämnat en motion till kommunstyrelsen gällande översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning. I skrivelsen ges förslag till att utreda fler personalpolitiska villkor och förmåner för att staden ska vara konkurrenskraftig som arbetsgivare i framtiden.

Stockholms stad har prognostiserat att det under de kommande åren, finns stort behov att rekrytera ett större antal medarbetare. Detta är bedömt på pensionsavgångar, bristyrken, 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.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har den 8 maj 2019 fått in en motion från Clara Lindblom (V) gällande översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning. Motionen har lämnats till förvaltningen på remiss.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom administrativa avdelningen. Ärendet är behandlat i förvaltningsgruppen och i pensionärsrådet 2019-10-10.

Ärendet

I motionen framförs vikten av att staden behåller befintliga medarbetare och attraherar nya. Staden behöver se över de personalpolitiska insatser och förmåner som erbjuds för att vara en attraktiv arbetsgivare och på lång sikt klara kompetensförsörjningen. I motionen lyfter Clara Lindblom fram som exempel en hög personlörlighet hos socialsekreterare, förskollärare och chefer som kommer försvåra stadens möjlighet att uppfylla kvalitetsmålen i verksamheterna. Motionären anser att staden behöver övriga personalpolitiska villkor och förmåner, förutom lön, för att vara konkurrenskraftig.

De förslag som lyfts upp är:

80-90-100- modellen

Modellen finns i andra kommuner och ger äldre medarbetare möjlighet att minska arbetstiden, ex till 80 % med behållen lön på 90 % och oförändrad avsättning på tjänstepensionen. Detta gör att arbetsgivaren kan behålla erfarna medarbetare som kan fungera som mentorer och staden har möjlighet att arbeta med successionsplaneringen.

Årskort på SL

Förslag att ge medarbetare möjlighet att köpa årskort på SL genom att betala med ett månatligt löneavdrag. Detta ger medarbetare möjlighet att färdas via kollektivtrafiken och bidrar till miljövänliga transporter.

Pensionsväxling

I förslaget ges medarbetare möjlighet att löneväxla till pension, vilket innebär att spara till extra pension genom avdrag på bruttolönen med valfritt belopp.

Utvecklingsprogram för specialister

Att anordna utvecklingsprogram för medarbetare med akademisk utbildning, specialister etc som är ensam eller ett fåtal i sin befattning, likvärdigt stadens nuvarande chefsprogram. Detta kan skapa yrkesmässiga nätverk och ge kompetensutveckling.

Permanent kompetenssatsning

De medel som tidigare avsattes för kompetensutvecklingsåtgärder föreslås fyllas på och att satsningen permanentas. Förslaget innefattar även att organisation, former, inriktning och omfattning behöver utredas med målet att alla medarbetare ska tillförsäkras den kompetensutveckling som den behöver.

Synpunkter och förslag

Stockholms stad har prognostiserat att det under de kommande åren, finns stort behov att rekrytera ett större antal medarbetare. Detta är bedömt på pensionsavgångar, bristyrken, 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.

Bilagor

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

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Maria Mathiasson Laxvik, Stadsdelsdirektör	2019-10-01