

Handläggare
Josefin Lokvist
Telefon: 0850812197

Till
Södermalms stadsdelsnämnd
24 oktober 2019

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

Svar på remiss från kommunstyrelsen dnr KS 2019/698

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Sammanfattning

Stadsdelsnämnden har på remiss från kommunstyrelsen fått en motion om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning. I motionen lyfts behovet av att staden kontinuerligt ser över sina personalpolitiska insatser på kort och lång sikt för att klara kompetensförsörjningen. Skribenten föreslår en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner med syfte att främja kompetensförsörjningen.

Förvaltningens uppfattning är att staden regelbundet bör se över och utveckla former för kompetens- och karriärutveckling på ett sätt som stärker staden som arbetsgivare.

Bakgrund

Stadsdelsnämnden har på remiss från kommunstyrelsen fått en motion om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning. Motionen är skriven av Clara Lindblom (V). Motionen har även remitterats till Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, socialnämnden, utbildningsnämnden, Saco, Vision Stockholms stad, Kommunal Stockholm med flera. Remissvaret ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 november 2019.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts i stadsdelsdirektörens stab i samverkan med HR-avdelningen. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen och pensionärsrådet den 14 oktober och i rådet för funktionshindersfrågor den 15 oktober 2019.

Ärendet

I motionen lyfts behovet av att staden kontinuerligt ser över sina personalpolitiska insatser på kort och lång sikt för att klara kompetensförsörjningen. Skribenten menar att de närmaste åren riskerar exempelvis hög personalrörlighet för socialsekreterare, förskollärare och lärare att försvåra stadens möjligheter att uppnå kvalitetsmålen i verksamheterna. Staden kan ha svårt att konkurrera med lön och därför behöver övriga personalpolitiska villkor och förmåner spetsas till för att vara konkurrenskraftiga. Skribenten ser därför behov av ett fortsatt personalpolitiskt nytänkande inom olika områden och ger förslag på insatser som kan främja stadens kompetensförsörjning. I motionen omnämns möjligheten till införande av den så kallade 80-90-100-modellen, årskort på SL mot löneavdrag, pensionsväxling, utvecklingsprogram för specialister och permanent kompetenssatsning.

Skribenten föreslår att kommunfullmäktige beslutar om en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner med syfte att främja kompetensförsörjningen.

Synpunkter och förslag

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. Ansvaret 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.

Bilagor

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
Ann-Christine Jenvén, Stadsdelsdirektör	2019-10-03