



Handläggare: Kristina Collin
Tfn: 08-508 18 034

Till
Farsta stadsdelsnämnd

Remissvar angående "Motion om genomgång och tillvaratagande av den kompetens som finns bland Stockholms stads personal"

Förslag till beslut:

1. Farsta stadsdelsnämnd beslutar att som svar på remissen till kommunstyrelsen överlämna och återropa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Beslutet förklaras omedelbart justerat.

Gillis Hammar
Stadsdelsdirektör

Lillemor Larsson
Kansli- och personalchef

Sammanfattning

Paul Lappalainen (mp) föreslår i en motion att Stockholms stad ska genomföra en kartläggning över den kompetens som stadens personal besitter, och att Stockholms stads personalpolitiska avdelning utvecklar en plan för att staden som arbetsgivare, oavsett den nuvarande placeringen av personalen ska ta tillvara denna kompetensreserv.

Farsta stadsdelsförvaltningen menar att Stockholms stad redan har rutiner för att tillgodose den efterfrågade effekten.

Ärendets beredning

Förslaget har handlagts inom kansliavdelningens personalsektion.

Bakgrund

Farsta stadsdelsnämnd har fått en motion ställd till kommunstyrelsen på remiss angående kartläggning av den kompetens som stadens anställda besitter.

Motionens innehåll

Motionären föreslår att Stockholms stad ska genomföra en kartläggning av den kompetens som stadens personal besitter, och att Stockholms stads personalpolitiska avdelning utvecklar en plan för att staden som arbetsgivare, oavsett den nuvarande placeringen av personalen, ska ta tillvara denna kompetensreserv.

Syftet är att Stockholms stad ska bli medveten om vilka kompetenser som finns i organisationen och tillvarata dessa så att de kan komma verksamheten till godo. Motionären skriver att det finns stor sannolikhet att det är många som är anställda inom områden där deras kompetens inte används fullt ut, vilket i sin tur leder till missnöje i förhållande till arbetet och därmed en ökad personalomsättning.

Att kartlägga kompetensen hos alla anställda tillsammans med att utveckla en övergripande plan för internrekrytering skulle vara ett framsteg i Stockholms integrationspolitik.

Stadsdelsförvaltningens synpunkter och förslag

Stadsdelen kan se fördelar med att en kartläggning av samtliga anställdas kompetens görs. Möjligheten att via ett aktuellt register söka efterfrågad kompetens skulle kunna bidra till en snabb rekryteringsprocess och komma verksamheten till godo. Ett sådant register skulle också kunna vara till gagn för medarbetare och chef som underlag för den individuella kompetensutvecklingsplanen.

Stadsdelen bedömer dock att de rutiner som redan finns är tillräckliga för att skapa förutsättningar för en bra internrekrytering och rörlighet mellan stadens förvaltningar. Vidare ligger det i varje medarbetares intresse och i varje chefs uppdrag att, utifrån kartläggning av medarbetarens aktuella kompetens, diskutera och planera för fortsatt fortbildning och utveckling.

1. I det årliga medarbetarsamtalet ingår punkten kompetensutveckling och fortbildning. Här finns möjlighet för varje anställd att göra sina kompetenser kända och tillsammans med sin chef också planera för fortbildnings- och utvecklingsinsatser.

2. Vid rekrytering annonseras lediga befattningar i Stockholms jobbsökarsajt ”Jobba i stan” och alla anställda har möjlighet att kontakta vederbörande chef, göra en platsansökan och informera om sina kompetenser. Det är positivt att den anställde själv är aktiv och påverkar sitt val av arbete.
3. Trygghetsavtalet inom Stockholms stad har funnits sedan mitten av 80-talet vilket gör att cheferna är väl införstådda med att utforma tydliga kvalifikationskrav i sina annonser och ta särskild hänsyn till internsökanden.
4. Mångfaldsarbetet har lyfts fram och Stockholms stads personalpolitiska program uttalar att ”den kulturella mångfalden är en styrka och staden ser ett värde i olikheter”. För att detta ska bli en verklighet ligger det i chefernas uppdrag att aktivt arbeta med mångfalds- och jämställdhetsfrågor när det bl.a gäller rekrytering av medarbetare.

Att genomföra en kartläggning över samtliga 49000 anställdas kompetens, kunna registrera och hålla innehållet aktuellt skulle medföra krav på stora arbetsinsatser. Kartläggningen och att hålla registret aktuellt skulle resultera i kostnader eftersom det skulle kräva många arbetstimmar, dessutom skulle det innebära kostnader för staden vad gäller investering i datorprogram samt drifts- och underhållskostnader.

AE

DNR 400 – 107/2004 SID 4 (2)