

§ 7. Remiss av Motion av Clara Lindblom (V) om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning, KS 2019/698

Dnr 1.6-313/2019

Äldrenämndens beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Ärendet

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2019-10-04

I motionen av Clara Lindblom (V) beskrivs att Stockholm stad ska vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor. Det föreslås en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser med syfte att främja kompetensförsörjningen såsom 80-90-100-modellen, löneavdrag för årskort på SL, pensionsväxling, utvecklingsprogram för specialister och permanent kompetenssatsning.

Äldreförvaltningen 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. Äldreförvaltningen bidrar på olika sätt till att möta medarbetarnas behov av kompetensutveckling.

Förslag till beslut

Ordföranden Erik Slottner (KD) föreslog att nämnden skulle besluta i enlighet med förvaltningens förslag.

Ledamoten Robert Mjörnberg m.fl. (V) lade fram ett eget förslag till beslut och föreslog att nämnden skulle besluta i enlighet med det.

Beslutsgång

Ordföranden Erik Slottner (KD) ställde de två förslagen mot varandra och fann att nämnden beslutat i enlighet med förvaltningens förslag till beslut.

Reservation

Ledamoten Robert Mjörnberg m.fl. (V) reserverade sig mot beslutet till förmån för sitt egna förslag till beslut enligt följande:

1. Äldrenämnden tillstyrker motionen
2. Därutöver anföra 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.

§ 8. Remiss av Möjligheternas Stockholm – Vision 2040

Dnr 1.6-454/2019

Äldrenämndens beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Ärendet

Äldreförvaltningen hade redovisat ärendet i ett tjänsteutlåtande daterat 2019-10-01

Stockholms stad har haft en stadsövergripande och långsiktig vision som överordnat styrdokument under drygt 12 år. Vision 2030 - Ett Stockholm i världsklass ersattes 2015 av Vision 2040 – Ett Stockholm för alla. I budget 2019 fick kommunstyrelsen i uppdrag att samordna och leda arbetet med att revidera Vision 2040 – Ett Stockholm för alla. Detta förslag till reviderad version av Vision 2040 har bland annat äldreförvaltningen fått möjlighet att avge ett remissvar.

Förslaget till ny vision är indelat i följande tre huvudteman:

- En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla
- En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt
- En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

Revideringen av visionen har tagit sin utgångspunkt i kunskaper om trender och globala strukturer som har betydelse för Stockholmsregionen och dess särskilda förutsättningar och utmaningar. Den demografiska utvecklingen med fler barn och äldre i befolkningen är en särskilt viktig förutsättning. Hur befolkningen utvecklas är avgörande i planeringen för framtida behov av bland annat kommunal service och bostäder. Därutöver finns det flera stora och globala samhällsutmaningarna som påverkar utvecklingen.

Äldreförvaltningen ser positivt på den målbild som beskrivs i den reviderade versionen av Vision 2040. På vägen mot Vision 2040 anser äldreförvaltningen att utbildning, rekrytering till äldreomsorgen samt bostäder för äldre är centrala frågor för att visionen ska kunna uppfyllas.

Förslag till beslut

Ordföranden Erik Slottner (KD) föreslog att nämnden skulle besluta i enlighet med förvaltningens förslag.