



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2002:5

2002:5

Motion av Annika Billström m.fl. (s) om stadens personalpolitiska arbete - förverkliga personalstrategin

Personalpolitiken är avgörande för kvaliteten på de tjänster som stadens anställda utför och därmed för att uppfylla målen för stadens verksamheter. För det krävs en arbetsorganisation som genom delaktighet för såväl den enskilde anställda som för de anställda gemensamt skapar motivation och ger möjlighet till samarbete och egenkontroll.

Den anställda och dennes närmaste arbetskamrater måste ges möjlighet att själva avgöra hur arbetet ska genomföras. En avgörande förutsättning för detta är ett ledarskap som ställer upp tydliga mål och förutsättningar.

Den borgerliga majoritetens främsta budskap till stadens anställda är att de borde sluta sin anställning i staden genom att "knoppa av" sin verksamhet. Med det förhållningssättet till den egna personalen finns inte förutsättningar för motivation. Till detta kommer de senaste årens skattesänkningar. Dessa har inneburit att så gott som alla verksamheter reellt sett har fått allt mindre resurser.

Staden står inför stora mycket stora utmaningar inom personalpolitiken. Sjukfrånvaron fortsätter att öka, från en redan hög nivå. Problemen med att behålla och rekrytera personal till framför allt skolan och äldreomsorgen tilltar. Detta är två tydliga exempel som visar att personalpolitiken måste ges högsta prioritet.

Ett annat problem är att lönerna för de i dag lägst avlönade släpar efter. Det socialdemokratiska budgetalternativet innehåller bland annat ambitionen att satsa på låglönegrupperna. Kravet utgår även utgår från behovet att rekrytera och behålla personal.

Kommunfullmäktige har antagit en personalpolitisk strategi. Den är i huvudsak bra. Men en strategi är meningslös om man inte också kan visa hur den ska förverkligas. Tyvärr har den personalpolitiska strategin i praktiken blivit ett sätt för majoriteten att smita från ansvar och nödvändiga beslut. Istället bör nu, med strategin i som plattform, konkreta steg tas för att förverkliga dess målsättningar.

Utmaningarna kan sammanfattas i två konkreta målsättningar:

1. Behålla befintlig personal inom områden där personalbrist redan råder eller riskerar att tillta.
2. Rekrytera ny personal med rätt kompetens.

Båda dessa målsättningar kräver att staden blir en mer attraktiv arbetsgivare. De förutsättningar som råder i storstaden måste bli fördelar och inte nackdelar i personalpolitiken. På samma sätt som storstadens puls och kultur lockar många, måste också staden som arbetsgivare hitta sina incitament. Då väljer fler anställda att stanna kvar. Dessutom kommer staden då hävda sig bättre i konkurrensen om de personer som kommer från olika gymnasie- och högskoleutbildningar. Det är också viktigt att staden genom andra insatser kan ta tillvara personer utan formell kompetens.

I den personalpolitiska strategin anges ganska bra vad som krävs för att staden ska upplevas som en bra arbetsgivare. Inflytande, delaktighet och makt över det egna arbetet är nödvändigt. Vidare krävs att det på arbetsplatsen bedrivs ett ständigt förbättringsarbete. Detta förutsätter en genomtänkt syn på medarbetarnas möjligheter att utvecklas i den egna yrkesrollen samt att inom ramen för anställningen ges möjlighet att bedriva studier. Dessa studier behöver inte direkt hänga samman med yrket. Det kan vara ett självändamål att den anställda läser in gymnasiebehörighet eller en enstaka kurs på universitetet. Det skapar motivation och kan öppna nya utvecklingsvägar inom staden.

För många yrkeskategorier har staden stora rekryteringsbehov de närmaste åren. Varje verksamhets budgetförutsättningar medger dock inga som helst personalkostnader utöver det som man i dagsläget har behov av. Staden måste finna ett system som gör det möjligt för en verksamhet som behöver anställa en person på deltid eller som vikarie att bortse från detta och istället erbjuda en fast heltidsanställning utan att enheten riskerar att få dubbla kostnader. Om staden vid nyanställning i bristyrken regelmässigt kan erbjuda fast heltidsanställning så blir staden en betydligt mer attraktiv arbetsgivare.

Med detta som utgångspunkt finns det ett antal åtgärder som skulle kunna vidtas relativt omgående.

1. Det krävs ett samlat ansvar i staden för en långsiktig personalförsörjningsstrategi för de olika yrkeskategorier som det är eller kommer att bli brist på. Respektive nämnd har inte möjlighet att ta detta ansvar. Vi föreslår därför att kommunstyrelsen ges ett direkt ansvar för att i samråd med berörda nämnder ta fram förslag till personalförsörjningsstrategier för de yrkeskategorier som är eller riskerar att bli bristyrken. En viktig del i sådana strategier är vilka

kompetensutvecklingsinsatser som krävs för att så många anställda som möjligt som redan arbetar i staden ska välja att arbeta kvar i staden. Bristen på personal kan även leda till att man även internt inom staden konkurrerar om samma personer. Löner riskerar att drivas upp utan att kvaliteten för den skull stärks.

2. Andelen anställda som är långtidssjukskrivna ökar. En viktig del i en strategi för personalförsörjning är att minska andelen långtidssjukskrivna. Det saknas fortfarande en analys av skälen till att långtidssjukskrivningarna i staden ökar. En sådan analys måste göras omgående för att staden ska kunna vidta rätt åtgärder. En del i personalförsörjningsstrategierna tar sikte på hur staden som arbetsgivare kan ge äldre medarbetare goda förutsättningar att utifrån sina personliga förutsättningar arbeta i staden tills pensioneringen.
3. Möjligheten att arbeta heltid ska vara en rättighet. Detta för att anpassa arbetslivets krav till familjeliv och livssituation i övrigt. Den enskildes möjligheter att kunna påverka sina arbetstider är viktigt för att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare. Möjligheterna för anställda att utifrån verksamheternas behov kunna påverka förläggningen av sin arbetstid utifrån sina personliga förutsättningar måste lyftas fram. Det finns inte en lösning vad gäller arbetstidsfrågor som kan fungera inom alla yrkesgrupper. En flexibel syn på detta och nära samverkan med de fackliga organisationerna är nödvändigt för att hitta modeller som fungerar olika personalgrupper.
För att långsiktigt klara stadens behov av olika typer av medarbetare krävs en samlad strategi. Kommunstyrelsen bör därför, i samråd med berörda nämnder, ta fram en sådan. I detta arbete ska även konkreta åtgärder föreslås och initieras.
4. För att klara både personalrekryteringen i sig och även kunna tillgodose de specifika behoven hos en befolkning vars sammansättning förändras över åren måste staden kunna locka till sig medarbetare som har erfarenheter från andra kulturer och andra regioner i världen. En strategi enligt ovan måste därför ta fasta på att staden har ett starkt behov av att framstå som en attraktiv arbetsgivare även bland grupper som är nya på arbetsmarknaden och grupper som av olika anledningar (t ex problem med validering av utländska utbildningar) haft svårt att komma in i arbetslivet. Det är viktigt att dessa medarbetare kan erbjudas arbetsuppgifter inom alla delar och på alla nivåer i den kommunala förvaltningen. Stadens strategi bör även kunna omfatta åtgärder som syftar till att vid behov verka för förbättringar i det nationella regelverket.

I dag diskrimineras funktionshindrade indirekt eftersom arbetsplatser inte är tillräckligt tillgängliga. Därför behöver mer göras för att samtliga arbetsplatser inom stadens organisation görs tillgängliga. Det är en självklar rättighet. Bara då kan den potential som finns bland funktionshindrade fullt användas.

5. För att locka nya medarbetare måste staden också ta på allvar sin skyldighet som arbetsgivare (enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet) att arbeta aktivt för att förebygga etnisk diskriminering och åstadkomma ökad mångfald inom personalgruppen. Ansvar att vidta aktiva åtgärder gäller både vid nyrekrytering och inom ramen för det dagliga arbetet.
6. De nuvarande systemen för den anställdas delaktighet och inflytande bör ses över i syfte att ytterligare förstärka den enskilda och arbetslagets möjligheter att styra hur olika mål för verksamheten ska uppnås.
7. Ledarskapet på alla nivåer är av avgörande betydelse för personalpolitiken. Detta gäller inte bara höga chefer utan lika mycket enhetschefer och motsvarande. Kommunstyrelsen bör därför initiera projekt som syftar till att stärka ledarskapet på olika nivåer samt göra ledarskapsaspekten viktigare i rekrytering eller tillsättning av chefer.
8. Medarbetarnas möjligheter till kompetensutveckling i den egna professionen som möjligheterna till allmän kompetenshöjning, måste förbättras. Kommunstyrelsen kan i samverkan med stadens nämnder utveckla medarbetarnas möjligheter till såväl kontinuerlig kompetensutveckling i den egna professionen som möjlighet till allmän kompetenshöjning.
9. ~~Kompetenshöjning~~ Staden i ökad utsträckning pröva möjligheterna att låta anställda, och nyanställda, som saknar erforderlig formell kompetens att inom ramen för sin anställning kombinera arbete med studier i syfte att kunna skaffa sig den formella kompetensen.
10. Staden bör pröva möjligheten att avlasta t ex lärare och sjuksköterskor genom att ge sådana yrkeskategorier utökat administrativt stöd.
11. Staden ska erbjuda studerande att göra praktik i någon av stadens verksamheter. Studerande bör erbjudas att en medarbetare i staden fungerar som mentor under utbildningstiden och som handledare under praktiken. Mentorer och handledare ska ges utbildning för i vad det innebär att vara mentor och handledare samt ett lönetillägg för detta.
12. För bristyrken ska studerande på gymnasier och högskolor erbjudas praktikarbete under sommaren. Staden bör vidare överväga att redan under utbildningstiden erbjuda studerande anställning i staden. T ex bör staden ge ett sådant erbjudande till alla studerande som börjar studera till sjuksköterska eller lärare vid någon av högskolorna i Stockholm. Det

kan även gälla exempelvis socionomer och yrkesgrupper med teknisk kompetens, inte minst inom bolagssektorn. Detta under förutsättning att man genomgår hela utbildningen och får examen.

13. Personalsociala och andra personalbefrämjande aktiviteter är viktiga. Dessa bör inte underskattas som ett sätt att visa personalen uppskattning. Dessutom skapar det samhörighet. Det bör vara ett ansvar att på olika nivåer se till att sådana aktiviteter genomförs.

Detta är inte att se som ett komplett åtgärdsprogram utifrån den personalpolitiska strategin, utan snarare ett första steg. Det viktiga är att det börjar hända något. Staden måste gå från ord till handling i personalpolitiken.

Stockholm den 21 januari 2002

Annika Billström

*Elisabeth Brandt
Ygeman*

Leif Rönngren