

Utlåtande 2003:45 RV (Dnr 201-534/2003)

Stockholms stads kompetensfond

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande
Anmälan lämnas utan erinran.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del – under förutsättning av kommunfullmäktiges beslut om finansiering av Stockholms stads kompetensfond med 2 mdkr i samband med stadens årsredovisning för 2002 - följande

1. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att inrätta ett kansli med uppgift att ta fram regelverk och rutiner samt att administrera Stockholms stads kompetensfond.
2. Personal- och kvalitetsutskottet ges i uppdrag att besluta om fördelning av fondmedel med redovisning i tertialrapporter.
3. Ärendet anmäls till kommunfullmäktige.

Föredragande borgarrådet Leif Rönngren anför följande.

Bakgrund

I budget 2003 föreslås inrättande av Stockholms stads kompetensfond. Genom fonden ska möjlighet ges att, vid sidan av det fortlöpande strategiska personalpolitiska arbetet, under en avgränsad period, genomföra en koncentrerad, omfattande satsning för investering i stadens mest betydelsefulla tillgång, stadens medarbetare.

Fonden skall ge möjlighet till kompetensutveckling och utveckling av metoder och system för att på sikt säkra en stabil och god

kompetensförsörjning i stadens olika verksamheter. Syftet är att utveckla och fördjupa kvalitén framförallt i stadens breda verksamheter inom vård, omsorg och förskola/skola.

Stadens verksamheter har under de kommande åren behov av kraftiga personaltillskott för att klara sitt uppdrag. Mot den bakgrunden är avsikten att fonden ska ge möjlighet till utveckling av arbetsinnehåll och arbetsorganisation för att öka attraktionen för staden som arbetsgivare.

Samtliga insatser ska vara av engångskaraktär och leda till att stadens kostnader på lång sikt sänks eller att ökade kostnader motverkas.

Remisser

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande angående inrättandet av Stockholms stads kompetensfond har sänts på remiss till Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, utbildningsnämnden, integrationsnämnden, näringslivsnämnden, socialtjänstnämnden, gatu- och fastighetsnämnden och Stockholms Stadshus AB.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Kungsholmens stadsdelsnämnd beslutade att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade att godkänna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Utbildningsnämnden beslutade att överlämna remissen utan eget ställningstagande.

Integrationsnämnden beslutade att överlämna integrationsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Näringslivsnämnden beslutade att överlämna och åberopa näringslivskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Socialtjänstnämnden beslutade att godkänna tjänsteutlåtandet från socialtjänstförvaltningen samt att överlämna yttrande från staben.

Gatu- och fastighetsnämnden beslutade att överlämna och åberopa gatu- och fastighetskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Stockholms Stadshus AB såg målen för kompetensfonden som angelägna och det finns ett stort intresse att ta del av kompetensfondens medel.

Mina synpunkter

Tillgång till välutbildad och kompetent personal är av avgörande betydelse för att staden skall kunna tillgodose medborgarnas krav på en god samhällsservice såväl ifråga om volym som kvalitet. Stadens behov av arbetskraft skall tillgodoses på en arbetsmarknad i dynamisk utveckling och tillväxt. Staden måste därför vara en attraktiv arbetsgivare. För detta fordras en strategi med inriktning på arbeten som ger medarbetarna utvecklingsmöjligheter, inflytande, kompetensutveckling och vidareutbildning. En god arbetsmiljö skall kännetecknas av personlig stimulans under ansvarsfullt och kompetent ledarskap som skapar tydlighet, delaktighet och ger utrymme till inflytande. Att behålla och rekrytera personal till attraktiva arbetsuppgifter är en stor utmaning med stora utvecklingsmöjligheter till en ännu bättre service för medborgarna. Stockholms stad som arbetsgivare ansvarar för ca 49 000 anställda inom en mängd olika verksamheter. Alla dessa var och en för sig medverkar till att ge medborgarna i staden tillgång till bra förskolor, skolor, äldreomsorg, handikappomsorg och annan service. Inom en tioårsperiod kommer vi behöva rekrytera ca 20 000 medarbetare främst beroende på pensionsavgångar och demografiska förändringar.

Mot denna bakgrund har kommunfullmäktige fattat ett unikt principbeslut om att avsätta 2 mdkr för utvecklingsinsatser och kompetensutveckling. Detta är en engångsinvestering i utveckling av stadens humankapital under åren 2003-2006, som skall ge en mycket god avkastning i form av bättre service och kvalitet för medborgarna.

Fonden ska ge möjlighet till kompetensutveckling och utveckling av metoder och system för att på sikt säkra en stabil och god kompetensförsörjning i stadens olika verksamheter. Syftet är också att utveckla och fördjupa kvaliteten framförallt i stadens breda verksamheter inom vård, omsorg och förskola/skola. Likaså att förbättra villkoren för stadens medarbetare vad gäller inflytande och delaktighet och utveckla ledningen och styrningen av verksamheterna.

Samtliga insatser ska vara av engångskaraktär och leda till att stadens kostnader på lång sikt sänks eller att ökade kostnader motverkas.

Huvudinriktningen för satsningen kan anges med:

Interna mål

- Tillgodose stadens behov av att rekrytera och utbilda medarbetare, så staden kan anställa och behålla rätt utbildad personal till alla typer av
- ~~Finansiera~~ ~~Finansiera~~ långsiktiga utvecklingsprojekt i den kommunala verksamheten avseende framför allt arbetsorganisation och ledning.

Externa mål

- Bidra till en ökning av sysselsättningsgraden bland människor som står utanför, eller har svårt att komma in på arbetsmarknaden.
- Att allmänt främja näringslivet genom utbildning av arbetskraft, inom vissa bristyrken.

Kompetensutveckling – innehåll och avgränsningar

Den helt övervägande delen av stadens personal arbetar i nära samarbete med brukare, vårdtagare, elever och andra medborgargrupper. Personalen skall därför ha sådana kunskaper och färdigheter, som utvecklas och nyttiggörs utifrån dessa gruppers och individers behov. Flexibilitet och social kompetens i kunskapsanvändningen skall därför vara en utgångspunkt i all kompetensutveckling.

Kompetensutveckling med fondmedel skall vara inriktad på att höja den enskilda medarbetarnas kompetens i olika avseenden. Medlen skall också bidra till att utveckla stadens arbetsorganisation. Den skall inte ersätta andra insatser som görs för att t.ex. förbättra arbetsmiljön eller minska sjukskrivningarna. En höjd kompetens får däremot säkerligen positiva bieffekter i form av minskad sjukskrivning och ger större arbetstillfredsställelse. En utveckling av arbetsorganisation med hjälp av modern teknik kan få positiva långsiktiga effekter för våra verksamheter både vad gäller ekonomi men också att det kan bli lättare att behålla och rekrytera personal.

Balanskravet

Eftersom kompetensfonden inte uppfyller kriterierna för avsättningar föreslås ingen avsättning i årets bokslut. Istället bokförs försäljningsinkomsten som en extraordinär intäkt. Bokföringstekniskt redovisas engångsintäkten om 2 mdkr som en reservation av det egna kapitalet för att finansiera kompetensfonden under påföljande år. I kommande budget och bokslut kommer således förbrukningen av dessa medel att redovisas som ett budgeterat respektive faktiskt underskott att finansieras av stadens eget kapital.

År 1999 antog kommunfullmäktige en ny budgetordning med förslag till tillämpning av det kommunala balanskravet. I ärendet står bl.a. att avsteg från balanskravet kan beslutas av kommunfullmäktige. Skälen till avstegen ska då tydligt redovisas i samband med stadens budget och i samband med stadens årsredovisning i förvaltningsberättelsen. Det finns således möjligheter att avvika från balanskravet om synnerliga skäl föreligger. Ett sådant exempel är

vika från balanskravet om synnerliga skäl föreligger. Ett sådant exempel är när staden medvetet och tydligt gjort avsättningar och byggt upp ett avsevärt eget kapital för att möta framtida tillfälliga intäktsminskningar eller kostnadsökningar. Kompetensfondens syfte är engångsinsatser som inte avser den normala driftverksamheten.

Många värdefulla och intressanta synpunkter har framkommit från remissinstanserna och genomgående noterar jag en positiv grundinställning. Jag tar i det följande upp ett antal strategiska frågor och överlämnar övriga till det nya kansliet för närmare bedömning och handläggning.

Huvudsatser – äldreomsorg, skola, förskola och handikappomsorg

Kompetensutveckling/utbildning skall i första hand riktas till särskilt prioriterade målgrupper (framför allt i stadsdelsnämndernas verksamheter). Behovet av att ge adekvat grundkompetens till alla som arbetar i stadens äldreomsorg är väl motiverat. Höjd kvalitet och kompetens skall självklart gälla för förskolans/skolans stora medarbetargrupper. Riktade satsningar för grupper inom handikappomsorgen, skolan och individ- och familjeomsorg, som socialtjänstförvaltningen lyfter fram bör också kunna bli föremål för kompetensfondens medel. Det får ankomma på kansliet att närmare precisera förutsättningarna för dessa satsningar. Här ges några sådana exempel på vad jag anser mycket angeläget:

- ? Alla som idag arbetar inom äldreomsorg och förskola skall ha en grundutbildning
- ? Vårdbiträden, vårdare, personliga assistenter, undersköterskor, sjuksköterskor som arbetar inom äldre- och handikappomsorg skall erbjudas kompetensutveckling
- ? Barnskötare, förskollärare, fritidspedagoger och lärare skall erbjudas kompetensutveckling bl.a. vad gäller specialpedagogisk kompetens, tvåspråkiga barns språk- och kunskapsutveckling. Nya pedagogiska nätverk
- ? ~~Skolan~~ Skolan behövs ökad kompetens i bl.a. mål- och resultatstyrning, matematik, NO och teknik
- ? Utvecklingsprogram för IT i skolan
- ? Utvecklingsprogram för socialsekreterare

Utbildningsnivåer och nytänkande

En principiellt viktig fråga, som behandlas av Kungsholmens stadsdelsförvaltning, är om staden skall bekosta högskoleutbildning då det finns en fara i att man väljer att inte finansiera studier med studiemedel. Därmed kan en "rättvisediskussion" uppkomma från dem, som bekostar utbildning med egna ekonomiska resurser. Dessa frågor måste givetvis beaktas och projektkansliet får se över detta och föreslå lämpliga avvägningar.

Det är angeläget med ett fortsatt utvecklande och nytänkande samarbete med regionens högskolor. Det måste också till nya former för vuxenutbildning, arbetsförlagd praktik och rekryteringsåtgärder gentemot grupper som inte direkt matchar traditionell utbildning eller befattningar. Program och former för validering av utländska utbildningar är en väg mot att fler kan få ett arbete inom sitt yrkesområde med komplettering av utländsk utbildning. Validering kan även komma i fråga för medarbetare som har mångårig kompetens och erfarenhet inom sitt yrkesområde.

Socialtjänstnämnden ser här några problem, som behöver uppmärksammas. En nyanställd socionom, med solid teoretisk bakgrund, har inte den kompetens som fordras för att ta sig an mycket svåra uppgifter inom barn- och familjevård, missbrukarvård, socialpsykiatri, ekonomiskt bistånd m.m. Detta i kombination med hård arbetsbelastning skapar känslor av frustration och tillkortakommanden. Glappet mellan grundutbildning och den sociala verkligheten måste överbryggas. För detta fordras ett utvecklingsprogram, som väl ansluter till kompetensfondens grundtankar.

Modern arbetsorganisation

Fonden ger möjlighet till en rejäl satsning på att utveckla moderna arbetsformer som ger ökad delaktighet för medarbetarna. Det är dessutom mycket angeläget med en satsning på modern teknik inom de stora verksamhetsområdena. IT-avdelningen och mCity-projektet genomför f.n. en behovsanalys av mobila och interaktiva tjänster inom äldre- och handikappomsorgen. Detta bör enligt min mening leda till ett snabbt införande av mobil teknik som kan bidra till att öka effektiviteten, säkrare dokumentation, bättre service till brukarna och att höja attraktionen av vårdarbetet. Jag ser också möjligheter att använda modern utbildningsteknik som på ett enkelt sätt finns det exempel på tjänster som mCity idag testat inom skolan som skulle kunna bidra både till effektivisering och bättre service. En

modern arbetsorganisation där vi utgår från medarbetarnas behov och kompetens kan göra Stockholm bättre rustat för att rekrytera personal i framtiden.

Entreprenader

Kungsholmens stadsdelsförvaltning tar upp frågan om entreprenader skall få tillgång till kompetensmedel och pekar på den stora andelen inom äldre- och handikappomsorgen. Likvärdiga konkurrensvillkor och rättviseskäl för vårdtagarnas del kan principiellt tala för en sådan uppfattning. Det är emellertid ett ansvar både för staden och entreprenörerna att ge sina medarbetare erforderlig kompetensutveckling. Frågan kommer i ett delvis annat läge vid nyteckning av entreprenader. Frågan får utredas ytterligare genom kansliets försorg.

Finansieringsfrågor – EU-medel

Från flera håll tas frågan upp om finansiering av kompetenshöjande åtgärder. Aktuella löne- och utbildningskostnader och vikarieersättning för den som genomgår utbildning, ersätts berörd förvaltning med, genom fondmedel. På vilken nivå ersättningen kommer att bli får ankomma på kansliet att avgöra.

Det bör snarast klarläggas huruvida kompletterande EU-medel kan ställas till förfogande. Inom staden pågår olika projekt med stöd av EU:s Mål 3-fonder. Ett exempel är den stora kompetensanalys som pågår inom handikappomsorgen "Lys, kompa och funka". Denna modell kan säkert överföras till fler verksamhetsområden.

Noggrann planering - facklig samverkan

Den satsning som staden nu står inför måste ske i noggrant planerade former. Ett nära konstruktivt samarbete med de fackliga organisationerna är ett oavvisligt krav. De närmare formerna för detta är en uppgift för personalpolitiska avdelningen och kansliet.

Rekrytering - Introduktion

För att staden skall kunna tillföras erforderliga arbetskraftsresurser erfordras förstärkta rekryteringsinsatser. Om de skall bli framgångsrika måste de åtföljas av planerad introduktion. Skarpnäcks stadsdelsförvaltning pekar på behovet av utveckling av introduktionen för nya medarbetare och praktikanter. I den mån

brister förekommer bör de nog snarast åtgärdas genom t.ex. mentorprojekt m.m. Denna fråga skall ges hög prioritet då en god start i stadens arbetsliv självfallet är till största nytta för en positiv inställning till att arbeta i staden.

Chef- och ledarutveckling

Gatu- och fastighetsnämnden tar upp den viktiga frågan om relationerna mellan chefer och underställd personal. Ett modernt ledarskap förutsätter ständig utveckling. Jag kan notera de brister, som föreligger på detta viktiga område och förordar genomförande av utvecklingsprogram för chefer på alla nivåer. Jag anser att den stora chefsgruppen som är närmast verksamheterna bör prioriteras i fondens ledarutvecklingssatsning. Det handlar om enhetschefer, förskolechefer, rektorer etc. Ett rejält handledarstöd till alla chefer upplevs av många som mycket angeläget. Här kan säkert nya konstellationer och nätverk skapas i form av handledningsgrupper för chefer från olika förvaltningar och kommunala bolag. Alla stadens chefer skall ha god kunskap om arbetsrättslagstiftning, arbetsmiljö, sekretess osv. Kansliet bör överväga om någon form av "chefskörkort" ska införas för att bli chef i Stockholm. Kansliet bör även i samråd med personalpolitiska avdelningen överväga om tidsbegränsade förordnanden skall införas för chefer i Stockholm. Detta finns idag bl.a. för rektorer på gymnasieskolorna.

Ekonomer, personalfunktionärer, informatörer, upphandlare

Inom stora delar av administration kommer stora personalavgångar att ske inom de närmaste 10 åren. Här är rekryteringsbehovet stort för att styrning och ledning av verksamheten skall fungera. Särskilda insatser bör därför genomföras i form av rekryteringsprogram, trainees, kompetensutveckling för ekonomer, personalfunktionärer, informatörer, upphandlare etc. Det skall syfta till att höja kompetensen hos de som idag arbetar i förvaltningar och bolag men också att på sikt garantera att staden har högt kvalificerade medarbetare vilket även kan leda till sänkta kostnader inom dessa områden.

Förskolan/Skolan

Förskolan, grundskolan och gymnasieskolan står inför stora rekryteringsbehov framöver. Goda arbetsförhållanden är en förutsättning för att behålla medarbetarna och minska sjukskrivningarna.

Förskollärare och barnskötare skall erbjudas kompetensutveckling kopplade till verksamhetens behov t.ex. skall kompetensen i förskolan om modersmålets roll, om språkutvecklande arbetssätt och om barn med särskilda behov förstärkas. För barnskötare skall finnas möjlighet till stegvis kompetensutveckling där vart och ett av dessa steg kan utgöra en del i en förskollärarytbildning. Nya karriärmöjligheter för pedagoger skall utvecklas.

För att stärka skolans kvalitet skall satsningar på kompetensutveckling göras inom de utvecklingsområden som kommunfullmäktige beslutat om i samband med budget.

Skolledarnas kompetens är av avgörande betydelse för hur skolan fungerar. En medveten rekrytering av skolledare är nödvändig och kompetensutveckling för dessa utifrån rektors roll som pedagogisk ledare och budgetansvarig.

Verksamhetsutveckling

Verksamhetsutveckling är en ständigt pågående process, som genom kompetensfonden kan ges ytterligare påskjutning genom utvecklingsprojekt avseende framförallt organisation och ledning. Det kan också gälla t.ex. olika arbetstidsmodeller, delat ledarskap, karriärstegar och mindre arbetsgrupper. Här finns utrymme för ett brett spektrum av olika modeller, som kan prövas efter lokala initiativ. Till verksamhetsutvecklingen hör också förbättring och förenkling av administrativa system, tydlig kommunikation och förbättrade hjälpmedel.

Kvalitet

Staden har på senare tid tagit sig an de viktiga frågorna om tjänstutbudets kvalitet och en god grund har lagts för ett fortsatt systematiskt och utvecklat kvalitetsarbete där kompetens, inflytande och delaktighet skapar ett engagemang för en ännu bättre service. Det är nu strategiskt viktigt att vidareutbilda medarbetarna och ytterligare höja kompetensen i kvalitetsarbetet i väl strukturerade former. Kvalitetsfrågorna skall generellt alltid beaktas i uppläggningsen av olika utbildningsinsatser. Att utveckla olika tekniker för uppföljning av kvalitetsarbetet bör särskilt uppmärksammas.

Kansliet bör också överväga former för kvalitetssäkring av den genomgripande förändrings- och utvecklingsprocess som nu initieras inte minst mot bakgrund av de mycket betydande ekonomiska resurser som ställs till förfogande.

Mångfald och motverkande av diskriminering

Det mångkulturella samhället ställer nya krav i relationer på arbetsplatser i förhållande till olika grupper av brukare. Här gäller det att genom ömsesidig respekt för etnisk tillhörighet, kön, funktionshinder och sexuell läggning, ta tillvara olika erfarenheter och nyttiggöra dem i en anda av förståelse och tolerans. Kunskaper om Sveriges lagar mot diskriminering samt mer generellt om diskriminering och mångfald är viktiga för dagens samhälle och framtidens arbetskraft. Dessa aspekter på kompetensutveckling bör vara en del i all utbildning, som staden anordnar. En ökad mångfald är viktigt för verksamheten. Det kan åstadkommas genom en breddning av rekryteringsbasen samt genom att behålla och utveckla den mångfald staden redan har.

Den äldre arbetskraften

Samtidigt som det är väsentligt att rekrytera nya personalresurser är det viktigt att notera att medelåldern är hög bland stadens anställda. Det gäller här att nyttiggöra den äldre arbetskraftens erfarenheter i kompetensarbetet. Att möta den äldre arbetskraftens särskilda behov av kompetensutveckling kan bidra till att stimulera en fortsatt positiv inställning till arbetet under karriärens slutskede, vilket kan bidra till att minska förslitning och sjukskrivningar. Denna fråga måste enligt min mening ägnas ökad uppmärksamhet. Det bör därför övervägas, som Kungsholmens stadsdelsförvaltning föreslår, försök med reducerad arbetstid med bibehållen lön, för äldre personal inom särskilt krävande befattningar eller verksamheter. Det kan även handla om att äldre arbetskraft inom vården och skolan skall kunna arbeta en del av sin arbetsdag som mentor, handledare, introducera nya medarbetare, leda olika projekt etc. Här kan olika modeller provas i samråd med förvaltningarna och där projekten får en tydlig utvärdering bl.a. från hälsosynpunkt. Dessa frågor behandlas i anslutning till utvecklingsavtal.

De externt riktade målen

Utbildningsinsatser i vissa bostadsområden med låg förvärvsfrekvens behöver ske i samverkan med andra parter för att tillgodose staden eget behov av personal men även i ett bredare perspektiv. Tillväxt och ett gott företagarklimat är två viktiga faktorer för utvecklingen i Stockholm. Med målmedvetna insatser kan segregation, klassklyftor, arbetslöshet och utanförskap motarbetas. Det finns flera framgångsrika exempel på detta i t.ex. Kista matchning och samverksprojekten med länsarbetsnämnden i

verksprojekten med länsarbetsnämnden i rekryteringsprogram för äldreomsorgen samt barn och ungdom. Det finns även framgångsrika pilotprojekt inom stadsdelarna och flyktingmottagningar för att tillgodose språkbehov och branscherfarenhet för att öka den enskildes möjlighet till inträde på arbetsmarknaden.

Utbildningsinsatser i vissa bostadsområden med låg förvärvsfrekvens behöver ske i samverkan mellan t.ex. Länsarbetsnämnden, integrationsförvaltningen, stadsdelsförvaltningar och utbildningsförvaltningen. Här kan individanpassade åtgärder bli aktuella eftersom det i många fall råder specifika förutsättningar och skiftande utbildningsbakgrund. En metod kan vara skraddarsydd vuxenutbildning som ytterligare en väg att nå angelägna grupper. Jag är medveten om de avgränsningar, som kan behöva göras mellan de internt och externt inriktade målen. Integrationsförvaltningen pekar på detta och framhåller att det finns en gränslinje mellan kompetensfondens inriktning och stadens allmänna åtgärder för att öka sysselsättningen som kan behöva förtydligas för att underlätta prioriteringar. Jag ser också kontaktytor mot de uppgifter som tilldelas arbetsmarknads- och integrationsberedningen som kan behöva förtydligas. Under alla omständigheter fordras en genomtänkt samordning vad gäller de externa målen. Jag är inte beredd att pröva integrationsförvaltningens förslag att dela fondens resurser i två "pottar" för å ena sidan de interna målen och å den andra de externa målen. Jag delar emellertid integrationsförvaltningens uppfattning att kansliet bör besitta kompetens från såväl internt personalutvecklingsarbete som från mera externt arbete.

Bolagen

Stockholms Stadshus AB framhåller att de interna målen för kompetensfonden är angelägna områden för bolagen. Det behövs insatser bl.a. när det gäller nyrekrytering p.g.a. att medelåldern inom koncernen är hög. Även insatser rörande kompetensutveckling och utbildning är angelägna. Koncernledningen tillägger också att det vore bra om bolagen kan utse ansvariga kontaktpersoner på samma sätt som förvaltningarna uppmanas göra. Jag ansluter mig till dessa synpunkter. Genom olika aktiviteter kan dessutom nya nätverk skapas och erfarenheter från arbetsorganisation, kompetensutveckling o.s.v. kan tillvaratas.

Kansli – Rutiner - Beslut

Skärholmens stadsdelsnämnd pekar på vikten av att den stora satsning, som kompetensfonden utgör, fordrar en del tid initialt för att klara ut former för planering, beslut, genomförande och uppföljning. Jag delar denna uppfattning. Onödig byråkrati skall naturligtvis undvikas. Samtidigt vill jag dock peka på behovet av en ordnad struktur för att säkerställa bästa möjliga resultat.

Jag ser ett antal frågor, som behöver belysas.

- ? Inventering av kompetensbehov i samråd med nämnder och bolag.
- ? Strategiskt samarbete med relevanta avdelningar inom stadsledningskontoret.
- ? Bedömning av volymer och kostnader.
- ? Prioriteringar med tidssättning.
- ? Fackliga samarbetsformer.
- ? Utförare.
- ? Beslutsformer.

Jag förordar att personal- och kvalitetsutskottet ges i uppdrag att fatta beslut om fördelning av fondmedel med redovisning i tertialrapporter. Samverkan förutsätts äga rum med arbetsmarknads- och integrationsberedningen när det gäller de externa målen.

Kansliet ges i uppdrag att ta fram regelverk och rutiner, angående hur ansökan om nyttjande av fondmedel, skall utformas.

Jag ser det som mycket viktigt att kansliet kan utveckla nya former för att genomföra olika projekt där samverkan sker dels mellan olika förvaltningar, fackliga organisationer och universitet och högskolor. Kansliet får också en mycket viktig roll att sprida goda exempel från projekt inom staden och till skolor och universitet för att därmed ge staden bättre förutsättningar att utveckla verksamheten och kunna behålla och rekrytera personal.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Kristina Axén Olin, Sten Nordin* och *Mikael Söderlund* (alla m) enligt följande.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. avslå förslaget
2. därutöver anförä.

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad. Det är viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala satsningar, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De resurser som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som är att betrakta som en naturlig del av stadens drift. Risken med att välja den extraordinära finansieringslösning som majoriteten nu valt är att personalutveckling friställs från den ordinarie verksamheten och riskerar att försvinna när pengarna avsatta i kompetensfonden är slut.

Finansieringsformen med inrättandet av en kompetensfond i stället för att löpande ta kostnaderna i den ordinarie budgeten är möjligen förenligt med balanskravet men är ett utslag av osnyggt trixande med regelverket.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av tidigare majoritet införda programmen, och att de nu föreslagna kompetensfonderna inte bör inrättas.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Anmälan lämnas utan erinran.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del – under förutsättning av kommunfullmäktiges beslut om finansiering av Stockholms stads kompetensfond med 2 mdkr i samband med stadens årsredovisning för 2002 - följande: Stadsledningskontoret ges i uppdrag att inrätta ett kansli med uppgift att ta fram regelverk och rutiner samt att administrera Stockholms stads kompetensfond.

2. Personal- och kvalitetsutskottet ges i uppdrag att besluta om fördelning av fondmedel med redovisning i tertialrapporter.
3. Ärendet anmäls till kommunfullmäktige.

Stockholm den 29 april 2003

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNIKA BILLSTRÖM

Leif Rönngren

Anette Otteborn

Reservation anfördes av *Kristina Axén Olin, Sten Nordin* och *Mikael Söderlund* (alla m) med hänvisning till reservationen av (m) i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av *Lotta Edholm* och *Madeleine Sjöstedt* (båda fp) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen besluta att

1. avslå förslaget
2. därutöver anföras.

Kompetensutveckling är mycket centralt för kvaliteten i verksamheten. Staden skall i fortsättningen, liksom hittills ha höga ambitioner för fortbildning och vidareutveckling av sin personal. Kompetensutveckling är något som ständigt måste pågå och måste vara en del av den ordinarie verksamheten och den ordinarie budgeten.

Folkpartiet har starka invändningar mot sättet att finansiera kompetensfonden. Nu skall två miljarder tas från stadens försäljningsintäkter från Birka-affären för att förbrukas till löpande driftutgifter. En sådan finansiering minskar stadens förmögenhet och kommer på sikt att tömma stadens ekonomiska reserver.

Särskilt uttalande gjordes av *Ewa Samuelsson* (kd) enligt följande.

Personalen är stadens viktigaste resurs för att skapa en välfungerande kommunal verksamhet. Alla verksamheter behöver en mix av kunniga människor som trivs och stannar på sina jobb. Satsningar på kompetensutveckling, trivsel och förutsättningar för flexibel arbetstid är exempel på åtgärder som vi kristdemokrater förespråkar. Det är därför viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs. Kristdemokraterna har dock haft invändningar mot den

teten tog fram fullföljs. Kristdemokraterna har dock haft invändningar mot den nu föreslagna engångsvisa finansieringen av kompetensfonden och i samband med att ett komplett budgetalternativ presenterades lagt fram egna förslag till hur kompetensutvecklingen kan stärkas, inte minst inom äldreomsorgen.

Vid ett genomförande av den nu aktuella kompetensfonden är det viktigt att just möjligheterna för utveckling i det egna arbetet tas tillvara. Att prova olika arbeten och befattningar inom staden ska vara en positiv möjlighet för den som vill testa något nytt.

Oavsett om man vill kompetensutveckla sig för att bli chef, byta yrke eller vidareutvecklas och växa i sin nuvarande yrkesroll ska staden som en del i ett gott arbetsgivarskap kunna erbjuda möjligheter och val för den enskilde medarbetaren. Ingen verksamhet kan fungera väl särskilt länge om inte personalen trivs. Att arbeta med "arbetsorganisationsutveckling" ger utrymme för vida tolkningar, och kan omfatta många utvecklingsåtgärder som inte leder till just kompetensutveckling. Detta bör specificeras närmare.

Avseende de externt inriktade målen sammanfaller de med vad staden fått i uppdrag att arbeta med. Det gäller exempelvis att minska socialbidragsberoendet, öka förvärvsfrekvensen och sysselsättningen i utsatta områden. Det är viktigt att förtydliga vad som gäller på detta område.

ÄRENDET

I budget 2003 har principbeslut fattats om inrättande av Stockholms stads kompetensfond. Genom fonden ska möjlighet ges att, vid sidan av det fortlöpande strategiska personalpolitiska arbetet, under en avgränsad period genomföra en koncentrerad, omfattande satsning för investering i stadens mest betydelsefulla tillgång, stadens medarbetare.

Fonden ska ge möjlighet till kompetensutveckling och utveckling av metoder och system för att på sikt säkra en stabil och god kompetensförsörjning i stadens olika verksamheter. Exempelvis ska personal i vård- och omsorgsverksamhet erbjudas grundläggande utbildning. Syftet är att utveckla och fördjupa kvalitén framförallt i stadens breda verksamheter inom vård, omsorg och skola.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande av den 12 februari 2003 som remitterats för yttrande till ett antal nämnder och Stockholms Stadshus AB, har följande lydelse.

Sammanfattning

Staden står inför flera stora utmaningar inom det personalpolitiska området. Det är nödvändigt att öka attraktiviteten i de offentliga jobben. I likhet med flertalet kommunala och landstingskommunala arbetsgivare i landet kan Stockholms stad förvänta ett ökat rekryteringsbehov under åren framöver. Kompetensutveckling, flexibla arbetstidslösningar, ledarskapsfrågor, arbetsorganisation är områden som måste ses över och utvecklas. En annan angelägen uppgift är att bryta den negativa sjukfrånvaroutvecklingen bland stadens anställda.

Den föreslagna kompetensfonden ska tillgodose stadens behov av att rekrytera och utbilda medarbetare och finansiera långsiktiga utvecklingsprojekt inom exempelvis arbetsorganisation och ledning. Fonden ska vidare möjliggöra insatser som bidrar till en ökning av sysselsättningsgraden i socialt utsatta bostadsområden samt främja näringslivets behov av utbildad arbetskraft inom vissa bristyrken.

Inom såväl äldreomsorgens som förskolans stora medarbetargrupper finns ett stort behov av adekvat grundkompetens. Riktade satsningar bör även göras för grupper inom handikappomsorg, skola och individ- och familjeomsorg. Chefer och ledare behöver bli bättre förtrogna i olika frågor som rör relationen arbetstagare – arbetsgivare. Kompetensfonden bör också kunna användas för att i projektform pröva olika modeller vad gäller exempelvis arbetstider eller nya former för arbetets organisation. Staden ska även, inom kompetensfondens ram, kunna bidra till att utveckla formerna för vuxenutbildningen, arbetsförlagd praktik m.m. Det är här viktigt med ett

fortsatt utvecklande och nytänkande samarbete med regionens högskolor och näringsliv i syfte att främja stadens möjligheter att långsiktigt tillgodose sitt personalbehov.

För att kunna genomföra de satsningar som möjliggörs genom kompetensfondens tillkomst föreslår stadsledningskontoret att ett särskilt projektkansli bildas. Alla insatser ska vara av engångskaraktär och inte avse den normala driftverksamheten. De ska långsiktigt sänka eller motverka ökade framtida kostnader för staden. Prioriterade insatser ska särredovisas och handlingsplaner årligen utvärderas i samband med ordinarie uppföljningsrapporter.

Bakgrund

Under åren som följer kommer staden att ha ett mycket stort rekryteringsbehov till flera av de prioriterade verksamheterna. Denna situation delas med andra arbetsgivare i regionen. Fram till år 2010 behöver ca 20 procent av personalstyrkan ersättas med nyrekryteringar.

Svenska Kommunförbundet har i sina bedömningar angett att cirka 40 procent av personalen inom äldreomsorgen i Sverige saknar grundläggande kompetens. Stockholm stad skiljer sig inte från denna bedömning.

Att öka attraktiviteten i de offentliga jobben och arbetsorganisationerna är en synnerligen angelägen uppgift. Forskning pekar på nödvändigheten av att t.ex. arbeta med:

- utveckling av arbetsorganisationen
- möjligheter till kompetensutveckling
- möjligheter till arbetslivsutveckling
- utveckling av coachande ledarskap.

Staden måste öka sin attraktivitet som arbetsgivare hos ungdomarna. Det som unga människor prioriterar högt handlar om krav på arbetsvillkoren. Ett exempel är flexibla arbetstidslösningar som kan anpassas individuellt efter enskilda önskemål, bland annat med tanke på familjeliv och andra åtaganden och intressen utanför arbetet. Ungdomar vill ha ett ledarskap baserat på coachning och väljer arbetsgivare utifrån möjligheten till egeninflytande, kompetensutveckling i yrket samt breda utvecklingsmöjligheter.

En annan synnerligen prioriterad uppgift är att bryta den negativa sjukfrånvaroutvecklingen. Satsningar på arbetsmiljön och förebyggande åtgärder samt god rehabilitering är därför angelägna.

Samverkan på nya sätt med olika externa aktörer kommer också att krävas. Det handlar om länsarbetsnämnd, försäkringskassa, andra kommuner, näringsliv och forskning.

Kompetensfonden

I budget 2003 föreslås inrättande av Stockholms stads kompetensfond 2003–2006. Genom fonden ska möjlighet ges att, vid sidan av det fortlöpande strategiska personalpolitiska arbetet, under ett begränsat antal år genomföra en koncentrerad,

politiska arbetet, under ett begränsat antal år genomföra en koncentrerad, omfattande satsning för investering i stadens mest betydelsefulla tillgång, det vill säga stadens medarbetare.

Staden har som stor arbetsgivare i den del av den offentliga sektorn som är starkt kvinnodominerad ett särskilt ansvar för att förbättra arbetsvillkoren för de kvinnodominerade yrkesgrupperna. En av flera viktiga uppgifter staden har är att satsa på ledarskapsutveckling i syfte att skapa förutsättningar för medarbetarna att, utifrån tydliga mål och förutsättningar, själva avgöra hur arbetsuppgifterna ska lösas. Fonden kommer vidare att kunna ge möjlighet till angelägen kompetensutveckling och utveckling av arbetsorganisationen samt att bygga upp system för att på sikt säkra en stabil och god kompetensförsörjning i stadens olika verksamheter. Syftet är att utveckla och fördjupa kvaliteten framför allt i stadens breda verksamheter inom vård, omsorg och skola. Samtliga insatser är av engångskaraktär och ska leda till att stadens kostnader på lång sikt sänks eller att ökade kostnader motverkas.

Kompetensfonden har fyra mål för sin verksamhet. De två första målen tar sikte på stadens interna arbete med medarbetare, ledning och organisation. För de två senare är målgruppen extern; stadens brukare och medborgare.

Internt riktade mål

- ✎ Tillgodose stadens behov av att rekrytera och utbilda medarbetare, så att staden kan anställa rätt utbildad personal till alla typer av jobb.
- ✎ Finansiera långsiktiga utvecklingsprojekt i den kommunala verksamheten avseende framför allt arbetsorganisation och ledning.

Externt riktade mål

- ✎ Bidra till en ökning av sysselsättningsgraden i socialt utsatta bostadsområden.
- ✎ Allmänt främja näringslivets behov av utbildad arbetskraft inom vissa bristyrken.

Satsningen som möjliggörs genom kompetensfonden är omfattande och kräver en genomarbetad planering. Arbetet måste ske i direkt och nära samverkan med stadens nämnder, bolag och fackliga organisationer. Planeringen måste också ske utifrån situationen inom varje nämnd, även om behoven av insatser är gemensamma för flera eller alla nämnder. Inventeringar krävs för att utröna vilken eller vilka olika satsningar som bäst svarar mot varje enskild nämnds behov.

Internt riktade mål

De i budget föreslagna satsningarna för kompetensfondens två mål som riktas internt till stadens verksamheter kan förslagsvis grupperas i fem områden.

1. Kompetensutveckling/utbildning
2. Rekrytering/introduktion
3. Arbetsmiljö/hälsa
4. Ledarutveckling
5. Arbetsorganisationsutveckling.

Satsningarna inom område 2-5 kan riktas brett till stadens olika verksamheter, medan satsningarna inom område 1 har särskilda prioriterade målgrupper framför allt i stadsdelsnämndernas verksamheter. Behovet av att ge adekvat grundkompetens till alla som arbetar i stadens äldreomsorg är t.ex. väl känt. Syftet måste vara att kraftigt rusta upp verksamhetens kvalitet och förstärka kompetensen. Detta ska gälla inom såväl äldreomsorgens som förskolans stora medarbetargrupper. Inom ramen för kompetensfondens arbete föreslås även riktade satsningar göras för grupper inom handikappomsorg, skolan och individ- och familjeomsorg.

Exempel på insatser kan vara:

- grundutbildning av 1 600 vårdbiträden
- vidareutbildning till undersköterska
- vidareutbildning av barnskötare och förskollärare/fritidspedagoger
- utvecklingsprogram för socialsekreterare
- rekryteringsprogram till äldreomsorg och skola
- utveckling av rehabiliteringsarbetsplatser/-förvaltningar
- arbetsmiljöutbildning i flera steg för chefer/arbetsledare
- ledarutvecklingsprogram för chefer inom prioriterade verksamheter
- utveckling av moderna arbetsorganisationer
- utvecklingsdagar för prioriterade yrkesgrupper
- utvecklingsprogram för personal inom grundskola och gymnasium.

Totalt 1 600 vårdbiträden ska kunna ges grundkompetens för sitt arbete under fondens fyra verksamhetsår. Minst 250 medarbetare inom äldreomsorgen ska därutöver varje år kunna vidareutbilda sig för att få kompetens på undersköterske- eller sjuksköterskenivå.

Inom förskola och skola kan satsningarna innebära fortsatt utbildning till barnskötare för 75-100 medarbetare per år samt möjlighet för 50 barnskötare årligen att få vidareutbilda sig till förskollärare. Därutöver ska 25 förskollärare varje år kunna vidareutbilda sig till lärare inom grundskolan.

En styrgrupp för utveckling och samordning av insatserna för att förbättra arbetet med IT i skolan ska inrättas. Gruppen ska ta fram förslag till kompetensutveckling inom detta område för såväl pedagogisk personal som för nätadministrerande personal.

Inom individ- och familjeomsorgen skulle cirka 300 socialsekreterare varje år kunna ges kompetensutveckling, genom utbildningar där förebyggande och uppsökande verksamhet utgör viktiga delar. Denna yrkesgrupp, liksom andra medarbetare inom socialtjänst, förskola och grundskola bör också ges ökade kunskaper för att förbättra stadens insatser i arbetet med våld inom familjen. Inom kompetensfondens ram kan särskilda utbildningspaket för detta tas fram för berörda grupper. Om stora satsningar kan göras de närmaste åren på att behålla och utveckla den personal som redan finns inom staden så kommer ändå behovet av nyrekrytering att vara stort under åren framöver. Som nämndes inledningsvis förväntas fram till år 2010 cirka 20 procent, eller närmare 10 000 medarbetare behöva ersättas med nyrekryteringar. Kompetensfonden möjliggör satsningar på ett offensivt rekryteringsarbete med bl.a. förbättrad introduktion av nyanställda och handledning av studerande.

Förvaltningarna behöver ges ett ökat stöd för att kunna utveckla sitt arbete med rehabiliteringsåtgärder. Det kan exempelvis handla om att förbättra samverkan inom och utom staden, att klargöra arbetsgivaransvaret i en rehabiliteringssituation men också att skapa förutsättningar för arbetssträning i reell miljö. Inom staden pågår redan på många håll ett arbete för att förebygga att behov av rehabilitering alls uppstår. Genom kompetensfonden kan detta förebyggande hälsoarbete utökas.

Chefer och ledare i organisationen är nyckelpersoner i stadens arbete för att uppnå de internt riktade målen. Det är nödvändigt att dessa har goda kunskaper inom arbetsrätt, arbetsmiljö, samverkan osv. Med kompetensfondens hjälp ska cirka 500 ledare per år bli väl förtrogna med dessa och andra frågor som reglerar relationen arbetstagare – arbetsgivare.

Det finns inom stadens organisation ett behov att få pröva och förändra arbetsformerna, för att utveckla arbetssituationen. Kompetensfonden ger nämnder möjlighet att i projektform pröva och utvärdera olika modeller och lösningar, exempelvis flexibla arbetstidslösningar, modeller för medarbetarutveckling eller nya former för arbetets organisation.

Externt riktade mål

De externt riktade målen kommer att inrymma ett brett spektra av insatser. Stockholms stad kan historiskt visa på flera framgångsrika exempel – Kista matchning, samarbetsprojekten med länsarbetsnämnden när det gäller rekryteringsprogrammen till äldreomsorg och barn och ungdom för att nämna några. Behovet av nyrekrytering inom äldreomsorgen kan t.ex. mötas genom att 1 000 nya platser skapas inom omvårdnadsutbildningen riktad till vuxna.

Antalet arbetslösa i Stockholm ökar åter. I Stockholm stod i oktober 2002 över 15 000 personer utanför arbetsmarknaden. Det är en ökning med 26 procent på ett år. Bland personer med utländsk bakgrund är andelen arbetslösa 4,3 procent, att jämföra med 2,9 procent för personer födda i Sverige. Det är angeläget med ett fortsatt utvecklande och nytänkande samarbete med regionens högskolor och näringsliv. Utveckling av former för vuxenutbildningen, arbetsförlagd praktik m.m. är i detta sammanhang viktiga, med syfte att långsiktigt tillgodose stadens personalbehov och öka sysselsättningen.

Sammanställningen vad gäller Stockholms stads anställda bör spegla stadens befolkning i sin helhet och präglas av mångfald. Bland stadens anställda är knappt 23 procent utrikes födda, vilket väl motsvarar andelen i hela befolkningen. I det framtida rekryteringsarbetet är det fortsatt angeläget att ta till vara den potential som finns bland personer med utländsk bakgrund. Här är säkra former för validering av utländska utbildningar angelägna att få fram. Det gäller såväl utbildningar inom äldreomsorgsområdet som utbildningar inom övriga områden som staden har intresse av.

Genomförande

Det arbete som nu möjliggörs genom kompetensfondens tillkomst är omfattande och ska ske under en avgränsad tidsperiod och med särskilda krav. Det är angeläget att skapa optimal tydlighet i uppföljningen av kompetensfondens arbete och resultat. Av den anledningen föreslås att arbetet bedrivs i ett separat projekt direkt under stadens personaldirektör. En projektledare bör snarast rekryteras och likaså bör ett projektkansli bildas och bemannas.

Samtliga förvaltningar bör utse en särskild kontaktperson för arbetet med kompetensfonden.

Ansvar och initiativ åligger stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning. Vissa insatser kommer att ske stadsövergripande, medan andra kommer att vara förvaltningslokala.

Arbetet med att planera, prioritera och genomföra projektet i sin helhet och i alla sina olika delar måste ske i direkt och nära samverkan med stadens förvaltningar, bolag och fackliga organisationer. Former för dialog och gemensamt arbete med fondens insatser ska skapas i tradition med hur staden arbetat med utvecklingen av det personalpolitiska programmet och med stadens personalstrategi.

Det är viktigt att den kompetens och erfarenhet som finns i personalpolitiska avdelningens och förvaltningarnas ordinarie personalpolitiska verksamhet tas till vara i projektets arbete. Formerna för hur samspelet ska ske måste dock utvecklas successivt när alla förutsättningar för de olika satsningarna klarlagts.

Förutsättningar

För kompetensfonden kommer 2,0 mdkr föreslås reserveras av stadens eget kapital i samband med bokslut för 2002. För att kunna komma igång med projektet snarast möjligt efter kommunfullmäktiges beslut om bokslutet finansieras förberedande kostnader för projektet inom stadsledningskontorets budget.

Alla insatser ska kännetecknas av nödvändiga åtgärder av engångskaraktär, som långsiktigt sänker eller motverkar ökade framtida kostnader för staden. De får därmed inte avse den normala driftverksamheten.

I samråd med berörda nämnder ska handlingsplaner tas fram, där prioriterade insatser är preciserade i tid och resurser. Satsningarna ska särredovisas från stadens övriga verksamhet och planerna årligen utvärderas i samband med ordinarie uppföljningsrapporter.

Förvaltningens förslag

Stadsledningskontoret föreslår att en kompetensfond inrättas i samband med att medel reserveras av stadens eget kapital i bokslutet för år 2002. Vidare föreslås att ett projektkansli bildas och bemannas under personaldirektörens ledning. Dess uppgift blir att, i samverkan med stadens förvaltningar, bolag och fackliga organisationer, vidareutveckla och genomföra de satsningar kompetensfonden möjliggör utifrån vad som anförs i detta tjänsteutlåtande.

REMISSER

Remissbehandlingen

Stadsledningskontorets principförslag, som redovisats ovan har remitterats för yttrande till ett antal nämnder samt Stockholms Stadshus AB. Stadsledningskontorets förslag skall ses som startpunkten på ett utvecklingsarbete och innehåller således inte definitiva förslag, och remissyttrandena är att betrakta som beredningsunderlag.

Stockholms Stadshus AB har i huvudsak anfört följande.

De interna målen för kompetensfonden är angelägna områden för bolagen. Det behöver insatser bl. a. när det gäller nyrekrytering på grund av att medelåldern inom koncernen är hög. Även insatser rörande kompetensutveckling och utbildning är angelägna. Koncernledningen tillägger också att det vore bra om bolagen kan utse ansvariga kontaktpersoner på samma sätt som förvaltningarna uppmanas göra.

Kungsholmens stadsdelsnämnd beslutade den 20 mars 2003 att som svar på remissen överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande av den 6 mars 2003.

Särskilt uttalande gjordes av *Mats G Nilsson m.fl.* (m) med innebörd reservation mot föreslagen kompetensfond, *bilaga*.

Särskilt uttalande gjordes av *Didar Samaletdin m.fl.* (fp) och *Birgitta Borg* (kd) med nej till föreslagen finansiering, *bilaga*.

Skrivelse lämnades av *Birgitta Borg* (kd) och *Didar Samaletdin m.fl.* (fp) ang. demensomsorg och äldreomsorg, *bilaga*.

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande av den 6 mars 2003 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningarna har stora personalgrupper med relativt låg utbildningsnivå. Kompetensutveckling bör vara lönsamt för staden då det medför bättre verksamheter och attraktivare arbetsplatser. För att klara personalrekryteringen i framtiden ser vi inrättandet av kompetensfonden som en viktig satsning.

Det finns stort behov av utbildningsinsatser för att ge adekvat grundkompetens till de som arbetar inom äldreomsorg och barnomsorg. En viktig förutsättning är att vikarietäckning kompenseras fullt ut. För att motivera medarbetare att delta i

rietäckning kompenseras fullt ut. För att motivera medarbetare att delta i grundutbildningar behövs sannolikt att de får hel lönekomensation, om lönereducering ska ske får den inte vara särskilt stor.

Att erbjuda barnskötare utbildning till förskollärare är vi tveksamma till. Den utbildning som genomförts pågick under en lång period och blev därmed relativt kostnadskrävande och vår bedömning är att resurserna i stället kunnat användas för kompetensutveckling inom den ordinarie verksamheten. Vidareutbildning av förskollärare till lärare är vi än mer tveksamma till då det finns signaler om att de som idag går på lärarhögskolan och kan välja mellan att utbilda sig till lärare eller förskollärare väljer läraryrket och därmed blir det i framtiden större behov av förskollärare än av lärare. Frågan är om staden överhuvudtaget ska bekosta högskoleutbildning då det finns en fara i att fler väljer att inte själva finansiera sin utbildning med studiemedel och det uppstår en "rättvisediskussion" från dem som bekostar utbildningen med egna medel. För utbildningen med egna medel- och handikappomsorgen drivs idag i entreprenadform och vi anser att entreprenörerna ska få tillgång till resurser för kompetensutveckling. Viktigt vid ett eventuellt övertagande av verksamhet och personalen av ledarutvecklingsprogram ser vi som positivt. Våra chefer har sannolikt större utmaningar än på övriga arbetsmarknaden och de behöver ökade kunskaper och stöd i att hantera sitt chefsuppdrag.

Ett ökat stöd behövs för att öka kunskaperna i rehabiliteringsfrågor och förvaltningen ser det som angeläget att förändra fokus mer mot det förebyggande hälsoarbetet. En tänkbar åtgärd kan vara att medarbetarna får genomföra hälsofrågor. I framtiden finns det farhågor om svårigheter att klara rekryteringen till vård och omsorgsarbete. Personalbehovet inom äldreomsorgen täcks idag och troligen framtiden till stor del genom rekrytering av invandrare och vi ser ett behov av utbildning i grundläggande "vårdsvenska".

Kungsholmens stadsdelsförvaltning deltar tillsammans med Skarpnäcks och Katarina-Sofia stadsdelsförvaltningar i AFA-projektet som syftar till att förbättra hälsan och minska sjukskrivningarna genom att kartlägga medarbetarnas hälsa, livsstil och organisationens struktur och därefter föreslå och genomföra åtgärder. Om projektet slår väl ut är tanken att arbetsmetodikerna ska spridas inom hela staden. Projektets kostnader bör kunna rymmas inom kompetensfonden.

Det bör finnas möjlighet till försök med minskad arbetstid för speciellt äldre personal inom särskilt krävande befattningar eller verksamheter.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade den 27 mars 2003 att som svar på remissen överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande av den 10 mars 2003.

Reservation anfördes av *Billy Östh m.fl. (m)*, *Göran Qvennerstedt m.fl. (fp)* och *Ewa Samuelsson (kd)*, bilaga.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande av den 10 mars 2003 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till förslaget om inrättande av en kompetensfond. De stödjer de fem internt riktade målen och påpekar att det är viktigt att noggranna inventeringar görs av stadens och förvaltningarna faktiska behov innan direkta insatser startar.

Förvaltningen inser vikten av grund- och vidareutbildning och tillägger behovet av parallella utvecklingsinsatser av organisation, ledarskap och kvalitet. För att de enskilda förvaltningarna skall kunna utbilda större volymer av personal krävs möjlighet till ekonomisk kompensation för lönekostnader.

Staden behöver marknadsföra sin verksamhet och genomföra informationsinsatser även mot yngre elever i grundskolan. Matchning behövs bland arbetslösa, i synnerhet bland flyktingar och invandrare.

Introduktion av nya medarbetare och praktikanter är ett område som behöver utvecklas anser förvaltningen. De har goda erfarenheter av mentorprojekt för vårdbiträden och ser gärna en vidareutveckling av det.

Organisationsutveckling krävs inom en modern arbetsorganisation för hög attraktionskraft. Framtidens organisationer måste genomsyras av flexibilitet för nya behov, främja utveckling av nya och gamla kunskaper stå för grundläggande värderingar som medarbetarna kan identifiera sig med. Den här typen av organisationer är nödvändiga att utveckla särskilt inom tjänstesektorn där tjänstens kvalitet är direkt beroende av de anställdas initiativ, beteende och prestationer.

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade den 20 mars 2003 att som svar på remissen godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande av den 12 mars 2003.

Reservation anfördes av *Britt-Mari Lagerqvist m.fl. (m)*, *Jan Jönsson m.fl. (fp)* och *Mikael Nordstedt m.fl. (kd)* mot nämndens beslut.

Särskilt uttalande gjordes av *Britt-Mari Lagerqvist m.fl. (m)* med innebörd reservation mot föreslagen kompetensfond, bilaga.

Särskilt uttalande gjordes av *Jan Jönsson m.fl. (fp)* med nej till föreslagen finansiering, bilaga.

Särskilt uttalande gjordes av *Mikael Nordstedt m.fl. (kd)*, bilaga.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande hade i huvudsak följande lydelse.

Vi och företag i Skärholmen har/kommer att få personalbehov, arbetslösa behöver arbete. Vi ser satsningen med en kompetensfond i staden som en stor möjlighet för oss i Skärholmen. Två miljarder är mycket pengar och så många möjligheter att det i dagsläget är omöjligt att få fram den helhetsbild man söker. Staden har ett stort behov av grund- och vidareutbildning dit naturligtvis en stor del av pengarna självklart ska gå. Centrala frågor för oss handlar om språkutveckling, arbetslagsutbildning, mångfaldskunskap, ledarutveckling samt grund- och vidareutbildningar.

Inom området arbetsmiljö/rehabilitering finns stora utvecklingsbehov.

I Skärholmen har vi haft förmånen att vara med i utvecklingen av Kompetensutvecklingsmodellen för socialsekreterare och biståndsbedömare. Modellen bygger på att handläggare differentieras i fem olika faser, beroende av var på utvecklingsskalan handläggaren befinner sig. Högskolepoäng byggs på efter hand. Den utvecklingen vill vi fortsätta med.

Det är en stor satsning kompetensfonden som naturligtvis fordrar en del tid initialt för att klara ut former för ansökan, beviljande osv. Ska satsningar komma igång redan i år kan det innebära att vi måste påbörja planering och kanske även genomförande utan att veta om vi får täckning ur kompetensfonden eller ej. Former för underhandsbesked bör undersökas.

Näringslivsnämnden beslutade den 25 mars 2003 att överlämna och åberopa tjänsteutlåtandet från näringslivsförvaltningen.

Reservation anfördes av *Mikael Söderlund m.fl.(m)* mot föreslagen kompetensfond, bilaga.

Reservation anfördes av *Johan Davidsson m.fl. (kd)* med hänvisning till eget förslag i budgetbehandlingen, bilaga.

Särskilt uttalande gjordes av *Petter Odmark m.fl. (fp)* med nej till föreslagen finansiering, bilaga.

Näringslivskontorets tjänsteutlåtande av den 3 mars 2003 har i huvudsak följande lydelse.

Kompetensfonden bör ha sin utgångspunkt i stadens personalstrategi. Vad gäller de interna målen anser näringslivskontoret att marknadsföring av staden som en arbetsgivare med intresse för nytänkande och utveckling, bra anställnings- och lönevillkor är en mycket viktig insats. Morgondagens arbetskraft vill kunna identifiera

en mycket viktig insats. Morgondagens arbetskraft vill kunna identifiera sig med de värderingar som arbetsgivaren står för.

Hur få unga, äldre och anställda med funktionshinder som alla har olika behov, att komma till sin rätt på en och samma arbetsplats? Möjligheten att pröva nya arbetsformer genom stöd via kompetensfonden skulle kunna vara ett pilotprojekt på arbetsplatsen.

Näringslivskontoret kommenterar nedan kompetensfondens mål utifrån kontorets erfarenheter och pågående verksamhet.

Näringslivskontoret har ett flertal samarbetsprojekt med universitet och högskolor och med Stockholms Studenters centralorganisation och medverkar gärna till att dessa kontakter kan utnyttjas för kompetensfondens syften. Överhuvudtaget skulle Kompetensfondssatsningen kunna bli ett instrument för att stärka relationen mellan Stockholms kunskapsinstitutioner och stadens förvaltningar och nämnder.

Det förefaller rimligt att nya metoder för lärande med hjälp av distansöverbyggande tekniker kan utgöra ett viktigt inslag i kompetensfondens arbete. Näringslivskontoret har tillsammans med utbildningsförvaltningen påbörjat diskussioner med Open University i Storbritannien angående etablering i Stockholmsregionen. Med bas i Kista pågår nu ett EU finansierat Equalprojekt som bl a syftar till att göra högre utbildning från olika länder tillgänglig för medborgare med utländsk bakgrund. Erfarenheterna från detta projekt bör kunna tas tillvara i kompetensfondens arbete. Metoder för lärande skulle modeller kunna utarbetas för hur arbetsplatser kan parera sjukfrånvaro och sprida goda exempel som fungerar både inom offentlig och privat sektor.

Utveckla arbetsorganisation och hjälpmedel så att arbetsplatserna anpassas till anställda med funktionshinder.

Ny teknik och nya metoder för lärande kan bidra till att göra arbeten inom äldre- och handikappomsorg mer attraktiva, samtidigt som en positiv tjänsteutveckling inom IT och mobil teknik uppnås.

Skapa forum och starta nya nätverk för olika personalgrupper för att få möjlighet att utvecklas i yrkesrollen.

mCity-projektet fungerar som ett "paraply" för en rad olika testprojekt inom Stockholmsregionens äldre- och handikappomsorg, skolor och administration, inom Söderhallarna och bland studenter. Flera av testprojekten genomförs i samverkan med tjänsteutvecklingsföretag, operatörer och mobiltelefonföretag.

Stockholm har ett stort antal högre utbildningsinstitutioner med kunskaper inom arbetsorganisation och ledning. Ett långsiktigt samarbete med t ex Stockholms universitet och Handelshögskolan bör utvecklas för att tillgodose att kompetensfondens arbete får tillgång till strukturerad, vetenskapligt baserad kunskap i frågor rörande arbetsorganisation och ledning. Frågor rörande uppföljning och utvärdering av verksamheten bör också kunna diskuteras med regionens universitet och högskolor. För frågor rörande pedagogik och lärande utgör Lärarhögskolan en källa till relevant kunskap. Ytterstadssatsningar och ytterstadssatsningen utgör en självklar utgångspunkt för de externa målen i fonden. Här har näringslivskontoret särskilt medverkat i projektet Stockholm matchning och tillsammans med Länsstyrelsen och

verkat i projektet Stockholm matchning och tillsammans med Länsstyrelsen och andra aktörer deltagit i arbetet med Rekryteringsbasaren.

Det fortsatta arbetet med bas i utbildningsförvaltningen och i samverkan med näringslivskontoret för att utveckla vuxenutbildningen är en av de viktigaste arenorna för att finna lösningar på frågan om matchning mellan behov och utbud på utbildningssidan.

Näringslivskontoret har i flera sammanhang pekat på att Stockholm skulle behöva fler kvalificerade yrkesutbildningar, KY- utbildningar i nära samverkan mellan företag, kommunen och högskolan. En uppgift för kompetensfonden skulle kunna vara att verka för att fler sådana utbildningar kommer till stånd.

På lång sikt utgör det arbete som utbildningsförvaltningen med medverkan från näringslivskontoret inom det sk NOT-projektet gör för att öka rekryteringen till naturvetenskap och teknik ett viktigt arbete för att säkerställa långsiktig kompetens för både näringslivet och kommunen.

I småföretagardelegationen fångar kontoret upp småföretagarnas behov. De har bl a påtalat svårigheterna att hitta arbetskraft med rätt yrkesutbildning. Kontoret samarbetar med utbildningsförvaltningen för att starta bristyrkesutbildningar.

Avslutningsvis poängterar näringslivskontoret.

Kompetensfondens målsättningar för utveckling av stadens personal har stora likheter med ansatserna inom den europeiska socialfonden Mål 3. Vi förutsätter att ett nära samarbete med Mål3 organisationen etableras för att dels ta tillvara erfarenheter av metoder och tillämpningar dels diskutera eventuell medfinansiering av konkreta utvecklingsprojekt.

Näringslivskontoret anser det angeläget att kompetensfondens projektkansli snarast kan starta sin verksamhet och att kansliet utarbetar enkla former för samarbete med förvaltningarna i staden.

Gatu- och fastighetsnämnden beslutade den 1 april 2003 att överlämna och åberopa tjänsteutlåtandet av den 12 mars 2003 från gatu- och fastighetskontoret samt förorda att även miljöutbildningar ska kunna bekostas genom kompetensfonden och anföra följande.

Staden har högt ställda mål för miljöutveckling under de kommande åren. För att möjliggöra en positiv utveckling inom stadens egen verksamhet krävs att medarbetarna har kunskaper i miljöfrågor. En del av kompetensfondens resurser bör därför kunna gå till riktade miljöutbildningar till personalen.

Reservation anfördes av *Sten Nordin m.fl.* (m) mot föreslagen kompetensfond, bilaga.

Reservation anfördes av *Ulf Fridebäck m.fl.* (fp) med nej till föreslagen finansiering, bilaga.

Gatu- och fastighetskontorets tjänsteutlåtande av den 12 mars 2003 har i huvudsak följande lydelse.

Gatu- och fastighetskontoret ställer sig bakom mycket av det som sägs i förslaget. Personalförsörjningen på kort och lång sikt är en prioriterad fråga. Inom kontorets konkurrerar

Man med den privata arbetsmarknaden och det finns en risk att det uppstår arbetskraftsbrist de kommande åren. Det gäller grupper som civilingenjörer, lantmätare, ekonomer och en annan svårrekryterad grupp är parkeringsvakter. Här behövs åtgärder för att öka attraktiviteten tex att erbjuda relevant kompetens. ~~Attdeckning~~ Strukturen är ytterligare en faktor som påverkar personalförsörjningen på längre sikt. Kontoret har en hög medelålder 2/3 av medarbetarna är mellan 40-59 år.

Gatu- och fastighetskontoret anser att staden bör satsa på förebyggande åtgärder för att minska den negativa sjukfrånvaroutvecklingen. Kontoret kommer aktivt att arbeta för att minska sjukfrånvaron och tidigt försöka identifiera signaler på ohälsa, hitta rutiner, signaler och underlätta för den enskilde att återgå till arbetet.

Kontoret delar även uppfattningen att stadens chefer behöver mer kunskaper om relationen arbetstagare – arbetsgivare och kommer därför utarbeta förslag på chefsutvecklingsprogram för förvaltningens mellanchefer.

Olika arbetstidsprojekt pågår inom kontoret och ytterligare arbetstidsprojekt kommer att starta under våren 2003.

Kontoret jobbar också aktivt med att ta tillvara den kompetens som finns hos personer med utländsk bakgrund i det framtida rekryteringsarbetet.

Utbildningsnämnden beslutade den 20 mars 2003 att överlämna tjänsteutlåtandet utan eget ställningstagande.

Reservation anfördes av *Mikael Söderlund m.fl.* (m) och *Jonas Vikman* (kd) mot föreslagen kompetensfond, bilaga.

Särskilt uttalande gjordes av *Jan Björklund m.fl.* (fp) med nej till föreslagen finansiering, bilaga.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande av den 13 mars 2003 har i huvudsak följande lydelse.

Utvecklingsprojekt som remissen tar som avser organisation och ledning, bör även omfatta verksamhetsutveckling inom områden där såväl nationella som kommunala

utvärderingar visar att utvecklingsbehov föreligger, tex mål- och resultatstyrning, undervisning i moderna språk, matematik, naturvetenskap och teknik.

De internt riktade målen på fem områden anser förvaltningen är viktiga instrument för att de verksamheter som sorterar under utbildningsnämnden ska bli attraktiva arbetsplatser för såväl nya medarbetare, som för dem som redan är anställda av staden idag. Förvaltningen vill också understryka att kompetensutveckling/utbildning är av stor betydelse även för verksamheter som ligger under utbildningsnämnden.

De externt riktade målen är väldigt angelägna och en möjlighet för staden att öka sina framtida rekryteringsmöjligheter. Förvaltningen genomför under 2003 ett infrastrukturprojekt för vuxnas lärande med medel från Skolverket. Under projektets gång har en rad nya idéer som rör vuxenutbildningen kommit fram.

Förvaltningen kan se att riktlinjerna för kompetensfonden kan förtydligas ytterligare. t. ex. vad avser tidsplanering och samverkan/ansvarsfördelning mellan stadens olika förvaltningar. Utan sådana mer konkreta föreskrifter om genomförande är det svårt att ge ytterligare synpunkter. Den dialog som åsyftas i remissen blir därför av största betydelse för hur det fortsatta arbetet kommer att gestaltas.

Socialtjänstnämnden beslutade den 25 mars 2003 att godkänna tjänsteutlåtandet från socialtjänstförvaltningen samt att överlämna yttrande från staben.

Reservation anfördes *Peter Lundén-Welden* (m), bilaga.

Särskilt uttalande gjordes av *Ann-Katrin Åslund m.fl.* (fp) med nej till föreslagen finansiering, bilaga.

Särskilt uttalande gjordes av *Désirée Pethrus Engström* (kd), bilaga.

Socialtjänstförvaltningens tjänsteutlåtande av den 12 mars 2003 har i huvudsak följande lydelse.

De är en angelägen personalpolitisk fråga att rekrytera och behålla personal. Det finns ett antal ytterligare strategiskt viktiga områden dessa är ledarskap, arbetsorganisation och arbetsmiljö.

Förvaltningen står, likt många andra i staden inför betydande pensionsavgångar inom de närmast 10 åren. I detta sammanhang är frågor som arbetets organisation, inflytande över arbetstider och arbetsformer samt möjligheten till vidareutbildning och utbildning i arbetet av stor vikt.

Viktigt är också ledarskapsutbildning och att detta görs kontinuerligt i förvaltningen. Eget inflytande över arbetstider och arbetsformer blir allt viktigare i arbetslivet och kompetensfonden bör kunna användas på detta område. Förvaltningen har på gång vissa försök och erfarenheterna är odelat positiva och försöken kommer att

vissa försök och erfarenheterna är odelat positiva och försöken kommer att omfatta ytterligare arbetsplatser.

Staben vid socialtjänstförvaltningen välkomnar i sitt yttrande satsningen på en särskild kompetensfond. Förhoppningsvis skall satsningen på fonden leda till sammanhållna kvalitetsprogram riktade till särskilt sårbara målgrupper och inte för sådana aktiviteter som ryms inom det fortlöpande utvecklingsarbetet på personalområdet som åligger alla förvaltningar och enheter.

Inom socialtjänstens verksamhetsområde vill förvaltningen här särskilt prioritera individ- och familjeomsorgens behov av satsningar inom ramen för den föreslagna fonden.

Tillgången på socionomer bedöms under kommande år inte motsvara efterfrågan och berörda förvaltningar kommer att ställas inför stora svårigheter. Omsättningen på personal i kombination med rekryteringssvårigheter har periodvis lett till sänkt kvalitet i arbetet till följd av bristande kompetens samt omrimlig arbetsbelastning. Orsakerna till den ökande omsättningen bedöms vara, hög arbetsbelastning, dålig löneutveckling och brist på stöd, arbetsledning och fortbildning.

Personalomsättningen och ett förändrat kunskapsläge gör att staden inte kan nöja sig med utbildningsaktiviteter som ligger 20 år tillbaka i tiden. De problem som socialtjänsten möter idag är dessutom mer komplexa och kräver nya förhållningssätt, metoder och bemötande.

Resurserna lokalt ger inte utrymme för en mer systematisk kompetenshöjning och metodutveckling. Förvaltningen anser att socialsekreterarna vid stadsdelsförvaltningarna samt berörda enheter inom socialtjänstförvaltningen som grupp ska prioriteras för utbildning inom kompetensfondens ram.

Socionomutbildning är en generalistutbildning dvs. ger inte mycket av fördjupade kunskaper inom social barnavård, missbrukarvård, socialpsykiatri. I Stockholm liksom i de flesta andra kommuner är socialtjänstens verksamhet specialiserad och organiserad i enheter som inriktar sig på barn och familj, ungdomar, missbrukare etc. En nyanställd och nyexaminerad socionom har inte kompetens att fullgöra de uppgifter som åligger socialtjänsten. Det finns ett glapp mellan grundutbildning och den verklighet som möter ny personal. Stadsdelsförvaltningarna har, generellt sett, inte underlag och resurser, för att satsa på introduktions/specialistutbildningar i samband med nyanställning. Förvaltningen föreslår att ett program utvecklas för detta ändamål. Likaså behövs ett fortbildningsprogram med inriktning på barn- och familjevård, missbrukarvård, socialpsykiatri respektive ekonomiskt bistånd.

Integrationsnämnden beslutade den 25 mars 2003 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande av den 11 mars 2003.

Särskilt uttalande gjordes av *Kristina Axén Olin* (m) med innebörd reservation mot föreslagen kompetensfond, bilaga.

Särskilt uttalande gjordes av *Mikael Trolin* (fp) med nej till föreslagen finansiering, bilaga.

Ledamoten *Hardy Hedman* (kd) anmälde att han lämnade ärendet utan eget ställningstagande.

Integrationsförvaltningens tjänsteutlåtande av den 11 mars 2003 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen vill understryka att det är viktigt att befintliga kunskaper och erfarenheter nyttjas tillvara. Mångfaldsperspektivet inom stadens verksamheter tas inte tillräckligt tillvara. Här kan kompetensfonden vara ett verktyg.

Förvaltningen vill även trycka på att de behövs förtydliganden på punkten arbetsorganisationsutveckling för att underlätta framtida prioriteringar. För att kunna bygga upp adekvata utbildningssatsningar inom bristyrken krävs långsiktighet som kan motivera utbildningsanordnare att samarbeta med staden.

När det gäller de externt inriktade målen finns ett visst behov av förtydliganden och avgränsningar. Förvaltningen instämmer i att det finns framgångsrika exempel och nämner bl a olika pilotprojekt inom stadsdelarna och stadens flyktingmottagning. Det finns också en gränslinje mellan kompetensfondens verksamhetsområde och stadens allmänna åtgärder för att öka sysselsättningen bland befolkningen denna behöver förtydligas för att underlätta prioriteringar av olika åtgärder. Förvaltningen vill också påpeka att det finns en arbetskraftsreserv som inte syns i offentlig arbetslöshetsstatistik för att många är inte anmälda till arbetsförmedlingen.

Förvaltningen anser även att kompetensfonden bör delas upp i två potter för å ena sidan internt riktade målen och å andra sidan för de externt riktade målen.

RESERVATIONER M M

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande gjordes av Mats G Nilsson m.fl. (m) enligt följande.

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad.

Det är viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala satsningar, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De resurser som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som närmast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av tidigare majoritet införda programmen, och att de nu föreslagna kompetensfonderna inte bör inrättas.

Särskilt uttalande gjordes av Didar Samaletdin m.fl. (fp) och Birgitta Borg (kd) enligt följande.

Kompetensutveckling är mycket centralt för kvaliteten i verksamheten. Staden skall i fortsättningen, liksom hittills ha höga ambitioner för fortbildning och vidareutveckling av sin personal. Vi anser att förvaltningen, trots ett omfattande och yvigt förslag till kompetensfond, har sansade och bra förslag om vad man vi ha bidrag till. Folkpartiet anser att det är viktigt att personal uppdateras med kunskaper för att utvecklas inom sitt yrke. Kompetensutveckling är något som ständigt måste pågå och måste vara en del av den ordinarie verksamheten och den ordinarie budgeten.

Förvaltningen har pekat på tänkbara insatser som är viktiga för Kungsholmen. Vi delar uppfattningen att nyanställd personal ges en utbildning innan de tillträder sina tjänster. Detta skulle också minska på behovet av vikarier. När det gäller vikariefrågan för redan anställd och verksam personal finns inget angivet i kompetensfondens innehåll. Folkpartiet är tveksamt till förslaget om införandet av sextimmarsdag för viss personal. Hur ska en rättvis bedömning göras om vilken personal som ska få denna ynnest?

Förvaltningen framhåller det viktigt att: "En stor andel av främst äldre- och handikappomsorgen drivs idag i entreprenadform och vi anser att entreprenörer ska få tillgång till resurser för kompetensutveckling." Detta är helt i linje med Folkpartiets synpunkter. Det har dock klargjorts från majoriteten att så inte kommer att ske. Varje entreprenör för äldre-, handikapp- och barnomsorgen ska enligt majoriteten själv ansvara för fortbildning och utveckling av sin personal. Vi anser det självklart att alla som är anställda att ta hand om våra gamla, sjuka och barn ska ha samma kunskaper och utvecklas på samma villkor. Detta kan komma att bli avgörande för entreprenörer som inte kommer att kunna hålla samma standard. Vi anser att majoriteten på detta sätt kommer att svälta ut de entreprenörer som idag vårdar våra gamla, handikappade och barn på Kungsholmen och i övriga delar av staden.

Folkpartiet anser att det bra med en kompetensfond. Vi har invändningar mot sättet att finansiera kompetensfonden. Nu skall två miljarder tas från stadens försäljningsintäkter från Birka-affären för att förbrukas till löpande driftutgifter. En sådan finansiering minskar stadens förmögenhet och kommer på sikt att tömma stadens ekonomiska reserver.

Birgitta Borg (kd) lämnade med instämmande av Didar Samaletdin m.fl. (fp) följande skrivelse.

Fördjupad utbildning i demensomsorg

Det behövs generella satsningar på utbildning, men ett av de områden där det speciellt behövs är inom vården för demenshandikappade. Inom majoritetens förslag, saknas konkreta förslag hur man ska åtgärda de brister som idag finns inom demensvården. Här krävs aktiva insatser för att kunna ge en värdig och adekvat vård. De erfarenheter om demenssjukas situation som forskarna har inhämtat från Kungsholmsprojektet är ovärderlig och bör ges ordentlig spridning bland berörd vårdpersonal. Kunskap ger förutom ökad vårdkvalitet och säkerhet för den sjuke även minskad psykisk påfrestning för de som arbetar med denna grupp äldre.

Kristdemokraterna anser det viktigt att erbjuda undersköterskor fördjupad demensutbildning. De kan därefter fungera som handledare åt annan personal och ingå i de demensteam vi anser staden måste satsa på. Även biståndsbedömare behöver fördjupad kunskap i ämnet.

Öka personalens status inom äldreomsorgen

En ökad status för personalen inom äldreomsorgen kan leda till att fler söker sig till dessa yrken. Följande förslag till åtgärder är goda exempel på detta:

- att arbeta i kompletta vårdteam där läkare/geriatiker ingår som en naturlig del
- att ge hemtjänstpersonal handledning och stöd av medicinsk personal.
- att öka antalet undersköterskor, sjuksköterskor och geriatiker
- att införa flexibla arbetstider
- att öka möjligheten att påverka innehållet i arbetet

- att erbjuda kompetensutveckling
- att planera och underlätta för en gynnsam löneutveckling

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Billy Östh m.fl. (m), ledamoten Göran Qvennerstedt m. fl. (fp) och ledamoten Ewa Samuelsson (kd) enligt följande.

Vi föreslår Skarpnäcks stadsdelsnämnd att överlämna ärendet utan eget ställningstagande med hänvisning till våra förslag till budget för Stockholms stad år 2003 samt därutöver anför följande:

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad och en förutsättning för fortsatt verksamhet med hög kvalitet.

De kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram som den tidigare majoriteten tog fram skall fullföljas och utvecklas. Genom inrättande av fond för kompetensutveckling är risken stor att den slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala projekt, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De pengar som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som snarast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av den tidigare majoriteten införda programmen och genom att medel avsätts i budget. Den nu föreslagna kompetensfonden bör inte inrättas.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande gjordes av Britt-Mari Lagerqvist m.fl. (m) enligt följande.

1. Att överlämna ärendet med hänvisning till det moderata förslaget till budget för Stockholms stad 2003.
2. Därutöver anför

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjligheter till utveckling är därför viktig för Stockholms stad.

Det är viktigt att de kompetensutvecklings och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala projekt, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De pengar som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som snarast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalens i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av tidigare majoritet förda programmen, och att de nu föreslagna kompetensfonden inte bör införas.

Särskilt uttalande gjordes av Jan Jönsson (fp), Gustav Åkerblom (fp), Micaela Berlin (fp) och Zazan Sanli (fp) enligt följande.

Folkpartiet ser mycket positivt på kompetensutveckling för stadens personal. Vi menar dock att det förslag om inrättande av en kompetensfond som s, v och mp nu lägger fram medför en onödig styrning uppifrån och dessutom ett förlösande av stadens kapital.

Vi ser hellre att medarbetarna själva får styra över sin kompetensutveckling genom inrättande av kompetenskonton. De vet bäst vad de behöver utvecklas i. De anställda avsätter då en del av sin lön före skatt till kompetensutveckling och staden skjuter till ett lika stort belopp den dag man vill ta ut pengarna och använda till utbildning. Detta ger inte bara individen inflytande över sin egen utveckling, utan ger också en långsiktig hållbar finansiering.

Vi tycker inte kompetensutvecklingen ska beslutas centralt. Varje förvaltning måste princip ansvar för sin egen kompetensutveckling och göra de avvägningar som krävs för att uppnå målen med verksamheten. Det kan mycket väl vara så att man på olika förskolor just fått väldigt mycket kompetensutveckling och hellre skulle vilja få mer resurser för att minska barngrupperna.

Folkpartiet är kraftigt emot att man nu vill ta en så enorm del av stadens eget kapital och använda till kompetensfonden. Två miljarder är väldigt mycket pengar och det innebär att man mer eller mindre plundrar staden på merparten av det belopp man fick på utförsäljningen av Birka Energi (tre miljarder). Genom denna finansieringsform blir kompetensfonden bara ett kortvarigt projekt, för när pengarna är slut, finns inga pengar till fortsatta satsningar.

Särskilt uttalande gjordes av Mikael Nordstedt m.fl. (kd) enligt följande.

Personalen är vår viktigaste resurs för att skapa välfungerande och rätt avvägd kommunal verksamhet. Alla våra verksamheter behöver en mix av kunniga människor som trivs stannar på sina jobb.

Satsningar på kompetensutveckling, trivsel och förutsättningar för flexibel arbetstid är exempel på två åtgärder som vi kristdemokrater förespråkar.

Vid ett genomförande av den nu aktuella kompetensfonden är det viktigt att just möjligheterna för utveckling i det egna arbetet tas tillvara. Att prova olika arbeten och befattningar inom staden ska självfallet vara en positiv möjlighet för den som vill testa något nytt. Men. Även den som vill utvecklas som yrkesmänniska utan att behöva befattning eller yrke inom staden ska även kunna göra det.

Oavsett om man vill kompetensutveckla sig för att bli chef, byta yrke eller vidareutvecklas och växa i sin nuvarande yrkesroll ska staden som en del i ett gott arbetsgivarskap kunna erbjuda möjligheter och val för den enskilde medarbetaren.

Ingen verksamhet kan fungera särskilt väl om inte personalen trivs.

Näringslivsnämnden

Reservation anfördes av Mikael Söderlund m.fl. (m) enligt följande.

Att överlämna ärendet utan eget ställningstagande med hänvisning till det moderata förslaget till budget för Stockholms stad 2003.

Därutöver anføres

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad.

Det är viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala satsningar, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De resurser som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som närmast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av tidigare majoritet införda programmen, och att de nu föreslagna kompetensfonderna inte bör inrättas.

Reservation anfördes av Johan Davidsson m.fl. (kd) enligt följande.

Att lämna ärendet utan ställningstagande med hänvisning till Kristdemokraternas budgetalternativ för Stockholms stad för år 2003-04-02

Att därutöver anför följande:

Personalen är stadens viktigaste resurs för att skapa en välfungerande kommunal verksamhet. Alla verksamheter behöver mix av kunniga människor som trivs och stannar på sina jobb. Satsningar på kompetensutveckling, trivsel och förutsättningar för flexibel arbetstid är exempel på åtgärder som vi Kristdemokrater förespråkar. Det är därför viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs. Kristdemokraterna har i samband med att ett komplett budgetalternativ presenterats lagt fram egna förslag till hur kompetensutvecklingen kan stärkas, inte minst inom äldreomsorgen.

Vid ett genomförande av den ju aktuella kompetensfonden är det viktigt att just möjligheterna för utveckling i det egna arbetet tas tillvara. Att prova olika arbeten och befattningar inom staden ska vara en positiv möjlighet för den som vill testa något nytt.

Oavsett om man vill kompetensutveckla sig för att bli chef, byta yrke eller vidareutvecklas och växa i sin nuvarande yrkesroll ska staden som en del i ett gott arbetsgivarskap kunna erbjuda möjligheter och val för den enskilde medarbetaren. Ingen verksamhet kan fungera väl särskilt länge om inte personalen trivs. Punkten "arbetsorganisationsutveckling" ger dock utrymme för väl vida tolkningar, och kan omfatta utvecklingsåtgärder som inte leder till just kompetensutveckling.

Särskilt uttalande gjordes av Petter Odmark m.fl. (fp) enligt följande.

Kompetensutveckling är mycket centralt för kvaliteten i verksamheten. Staden skall i fortsättningen, liksom hittills ha höga ambitioner för fortbildning och vidareutveckling av sin personal. Kompetensutveckling är något som ständigt måste pågå och måste vara en del av den ordinarie verksamheten och budgeten.

Folkpartiet har invändningar mot sättet att finansiera kompetensfonden. Nu skall två miljarder tas från stadens försäljningsintäkter från Birka-affären för att förbrukas till löpande driftsutgifter. En sådan finansiering minskar stadens förmögenhet och kommer på sikt att tömma stadens ekonomiska reserver.

Gatu- och fastighetsnämnden

Reservation anfördes av Sten Nordin m.fl. (m) enligt följande.

1. att överlämna ärendet utan eget ställningstagande med hänvisning till det moderata förslaget till budget för Stockholms stad 2003.
2. att därutöver anföras

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad.

Det är viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala satsningar, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De resurser som majoriteten har för avsikt att använda för fonden kommer från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som närmast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

Därför bör kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad ske genom utveckling av de av tidigare majoritet införda programmen. De nu föreslagna kompetensfonderna inte bör inrättas.

Reservation anfördes av Ulf Fridebäck m.fl. (fp) enligt följande.

Gatu- och fastighetsnämnden beslutar

1. att avslå förvaltningens förslag till beslut
3. att därutöver anföras

Kompetensutveckling är mycket centralt för kvaliteten i verksamheten. Staden skall i fortsättningen, liksom hittills ha höga ambitioner för fortbildning och vidareutveckling av sin personal. Kompetensutveckling är något som ständigt måste pågå och måste vara en del av den ordinarie verksamheten och den ordinarie budgeten.

Folkpartiet har invändningar mot sättet att finansiera kompetensfonden. Nu skall två miljarder tas från stadens försäljningsintäkter från Birka-affären för att förbrukas till löpande driftutgifter. En sådan finansiering minskar stadens förmögenhet och kommer på sikt att tömma stadens ekonomiska reserver.

Mats Rosén (kd) biföll förvaltningens förslag.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av Mikael Söderlund m.fl. (m) och Jonas Vikman (kd) enligt följande.

Vi reserverar oss mot nämndens beslut då vi yrkade att nämnden skulle besluta att överlämna ärendet utan eget ställningstagande med hänvisning till det moderata förslaget till budget för Stockholms stad 2003.

Därutöver anför

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad.

Det är viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala satsningar, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De resurser som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som närmast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av tidigare majoritet införda programmen, och att de nu föreslagna kompetensfonderna inte bör inrättas.

Särskilt uttalande gjordes av Jan Björklund m.fl. (fp) enligt följande.

Kompetensutveckling är mycket centralt för kvaliteten i skolan. Staden skall i fortsättningen, liksom hittills ha höga ambitioner för fortbildning och vidareutveckling av sin personal. Kompetensutveckling är något som ständigt måste pågå och måste vara en del av den ordinarie verksamheten och den ordinarie budgeten.

Folkpartiet har starka invändningar mot sättet att finansiera kompetensfonden. Nu skall två miljarder tas från stadens försäljningsintäkter från Birka-affären för att förbrukas till löpande driftutgifter. En sådan finansiering minskar stadens förmögenhet och kommer på sikt att tömma stadens ekonomiska reserver.”

Folkpartiet anser att en central fortbildningsenhet skall återinrättas för hela stadens skolväsende.

Som exempel på angelägna fortbildningsprojekt inom skolans område bör nämnas vidareutveckling av duktiga lärare till lektorer, fortbildning inom olika ämnesområden,

läs- och skrivmetodik för låg- och mellanstadielärare, matematik och naturorientering på alla stadier, utbildning till speciallärare, ledarskap för rektorer, utveckling av barnskötare till förskollärare osv.

Socialtjänstnämnden

Reservation anfördes av Peter Lundén-Welden (m) enligt följande.

Socialtjänstnämnden föreslås besluta följande.

1. Ärendet överlämnas utan eget ställningstagande med hänvisning till det moderata förslaget till budget för Stockholms stad 2003.
2. Därutöver anfördes följande.

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad.

Det viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala satsningar, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

De resurser som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som närmast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av tidigare majoritet införda programmen, och att de nu föreslagna kompetensfonderna inte bör inrättas.

Givet ett inrättande av kompetensfonder är de förslag och synpunkter bra som lämnas av socialtjänstförvaltningen på hur medel ska kunna disponeras för att nå en positiv utveckling av den verksamhet som socialtjänstförvaltningen ansvarar för.

Särskilt uttalande gjordes av Ann-Katrin Åslund m.fl. (fp) enligt följande.

Kompetensutveckling är mycket centralt för kvaliteten i verksamheten. Staden skall i fortsättningen, liksom hittills ha höga ambitioner för fortbildning och vidareutveckling av sin personal. Kompetensutveckling är något som ständigt måste pågå och måste vara en del av den ordinarie verksamheten och budgeten. Folkpartiet anser att socialtjänstförvaltningens förslag till prioriteringar vad beträffar introduktions-, utbildnings och fortbildningsinsatser i ärendena 33 och 34 är väl anpassade.

Folkpartiet har invändningar mot sättet att finansiera kompetensfonden. Nu skall två miljarder tas från stadens försäljningsintäkter från Birka-affären för att förbrukas till löpande driftsutgifter. En sådan finansiering minskar stadens förmögenhet och kommer på sikt att tömma stadens ekonomiska reserver.

Särskilt uttalande gjordes av Désirée Pethrus Engström (kd) enligt följande.

Personalen är vår viktigaste resurs för att skapa en välfungerande och rätt avvägd kommunal verksamhet. Alla våra verksamheter behöver en mix av kunniga människor som trivs och stannar på sina jobb. Satsningar på kompetensutveckling, trivsel och förutsättningar för flexibel arbetstid är exempel på åtgärder som vi kristdemokrater förespråkar.

Vid ett genomförande av den nu aktuella kompetensfonden är det viktigt att just möjligheterna för utveckling i det egna arbetet tas tillvara. Att prova olika arbeten och befattningar inom staden ska självfallet vara en positiv möjlighet för den som vill testa något nytt. Men även den som vill utvecklas som yrkesmänniska utan att behöva byta befattning eller yrke inom staden ska kunna göra det.

Oavsett om man vill kompetensutveckla sig för att bli chef, byta yrke eller vidareutvecklas och växa i sin nuvarande yrkesroll ska staden som en del i ett gott arbetsgivarskap erbjuda möjligheter och val för den enskilde medarbetaren. Ingen verksamhet kan fungera väl särskilt länge om inte personalen trivs!

Att arbeta med "arbetsorganisationsutveckling" ger utrymme för vida tolkningar, och kan omfatta många utvecklingsåtgärder som inte leder till just kompetensutveckling. Detta bör specificeras närmare.

Avseende de externt inriktade målen sammanfaller de med vad staden, bland annat socialtjänstnämnden och integrationsnämnden, fått i uppdrag att arbeta med. Det gäller exempelvis att minska socialbidragsberoendet, öka förvärvsfrekvensen och sysselsättningen i utsatta områden. Det är viktigt att förtydliga vad som gäller på detta område.

Integrationsnämnden

Särskilt uttalande gjordes av Kristina Axén Olin (m) enligt följande.

Stadens personal är en av de absolut viktigaste resurserna i den kommunala verksamheten. Personalens trivsel och möjlighet till utveckling är därför också viktig för Stockholms stad.

Det är därför viktigt att de kompetensutvecklings- och kvalitetsprogram den tidigare majoriteten tog fram fullföljs och utvecklas.

Risken är nu dock överhängande att ett inrättande av fonder för ändamålet slår fel. Stadens personalutveckling sker, liksom övriga kommunala satsningar, bäst genom väl definierade och avgränsade projekt. En fond av den nu aktuella storleken riskerar

att vara kostnadsdrivande och sprida pengar över projekt som saknar förutsättningar att lyckas.

Grundproblemet med kompetensfonden är att målsättningen är oklar. Är det ett projekt för att öka personalens kompetens eller är det ett arbetsmarknadsprojekt i så kallade socialt utsatta områden.

De resurser som majoriteten har för avsikt att använda för fonden emanerar från försäljningar av anläggningstillgångar. Intäkterna från sådana försäljningar bör användas till långsiktiga investeringar i exempelvis infrastruktur, snarare än till personalutveckling som närmast är att betrakta som en naturlig del av stadens drift.

För att undvika kritik från staden revisorer är vänstermajoriteten tydlig på att insatserna skall vara av engångskaraktär eftersom de avsatta två miljarderna kommer från försäljning av tillgångar. Därför är det inte möjligt att använda dessa för kontinuerlig verksamhet och drift. Samtidigt är kompetensutveckling av personal något som bör utvecklas kontinuerligt och långsiktigt.

Det är därför vår uppfattning att kompetensutveckling av personalen i Stockholms stad bör ske genom utveckling av de av den tidigare majoriteten införda programmen, och att de nu föreslagna kompetensfonderna inte bör inrättas.

Särskilt uttalande gjordes av Mikael Trolin (fp) enligt följande.

Kompetensutveckling är mycket centralt för kvaliteten i verksamheten. Staden skall i fortsättningen, liksom hittills ha höga ambitioner för fortbildning och vidareutbildning av sin personal. Kompetensutveckling är något som ständigt måste pågå och måste vara den del av den ordinarie verksamheten och den ordinarie budgeten.

Folkpartiet ha invändningar mot sättet att finansiera kompetensfonden. Nu skall två miljarder tas från stadens försäljningsintäkter från Birka-affären för att förbrukas till löpande driftsutgifter. En sådan finansiering minskar stadens förmögenhet och kommer på sikt att tömma stadens ekonomiska reserver.

Ledamoten Hardy Hedman (kd) anmälde att han lämnade ärendet utan eget ställningstagande.