



STADSLEDNINGSKONTORET
PERSONALSTRATEGISKA AVDELNINGEN

ANKOM

2007 -09- 07

BILAGA

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR 201-2442/2007
SID 1 (5)
2007-08-16

Handläggare: Pian Hallner
Telefon: 08-508 29 655

Dnr 006-282/2007
Enskede-Årsta-Vantörs Stadsdelsförvaltning
Kommunfullmäktige

Stadens personalpolitik

Svar på motion 2007:24 av Roger Mogert (s) och Teres Lindberg (s)

Stadsledningskontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion 2007:24 av Roger Mogert (s) och Teres Lindberg (s) om stadens personalpolitik anses besvarad med vad som anförs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Irene Lundqvist Svenonius
Stadsdirektör

Eva Frunk Lind
Personaldirektör

Sammanfattning

Motionens förslag besvaras under de rubriker som anknyter till respektive förslag. Stadsledningskontorets synpunkter bygger på de värderingar och förhållningssätt som speglas i stadens personalpolicy och ledarstrategi. De personalpolitiska frågorna och hur medarbetare upplever staden som arbetsgivare följs upp via stadens medarbetarenkät.

Ärendets beredning

Ärendet har utarbetats inom stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning.

Bakgrund

Roger Mogert (s) och Teres Lindberg (s) har inlämnat motion 2007:24 om stadens personalpolitik till Kommunfullmäktige. I motionen föreslås ett antal insatser inom det personalpolitiska området. Motionärerna påpekar att staden har ett ansvar för de anställda i staden och med det följer att medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, ges möjlighet till utveckling och känna att de behandlas rättvist och inte utsätts för diskriminering. Medarbetarna är också viktiga för att stadens invånare ska få ett bra liv och en bra välfärd och mot bakgrund av detta är det enligt motionärerna viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

I motionen föreslås följande

- att samtliga stadens anställda ska garanteras fortlöpande kompetensutveckling
- att verka för att stadens anställda ges trygga anställningar
- att uppdra åt alla nämnder och styrelser att införa rätt till heltidsjobb för alla av stadens anställda som så önskar
- att ofrivilliga så kallade delade turer ska undvikas inom staden
- att utesluta diskriminering i lönesättning genom arbetsvärdering och lönekartläggning
- att stadens chefer ska spegla den etniska mångfalden som finns bland övriga medarbetare och även vara jämt fördelade bland män och kvinnor
- att rekryteringar inom staden ska ske enligt SPRINTs utgångspunkt vilket innebär att faktorer som kön, ålder och etnicitet aktivt bortses ifrån.
- att utveckla det förebyggande arbetsmiljöarbetet och friskvårdsarbetet
- att utveckla personalpolitiken i samarbete med de fackliga organisationerna

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Motion 2007:24 av Roger Mogert (s) och Teres Lindberg (s) om stadens personalpolitik anses besvarad med vad som anförs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande. Motionens förslag besvaras under de rubriker som anknyter till respektive förslag. Stadsledningskontorets synpunkter bygger på de värderingar och förhållningssätt som speglas i stadens personalpolicy och ledarstrategi. De personalpolitiska frågorna och hur medarbetare upplever staden som arbetsgivare följs upp via stadens medarbetarenkät.

Fortlöpande kompetensutveckling

Utveckling är nödvändig för att stadens verksamhet ska vara anpassad till tidens och omvärldens krav. Kompetensutveckling är en av de förutsättningar som gör det möjligt för våra medarbetare att utföra sitt arbete. Stadens personalpolicy lägger fast att alla medarbetare ska ha möjlighet att utvecklas och lära nytt. Utveckling och lärande sker främst genom verksamhetsutveckling, utbildning och i det dagliga arbetet. Genom medarbetarsam-

talet mellan chef och medarbetare planeras varje medarbetares individuella kompetensutveckling. Ansvar för att identifiera kompetensutveckling ligger både hos chefer och medarbetare.

Det erfarenhetsutbyte som skett och den utbildning som genomförts i Kompetensfondens regi har nått många av stadens medarbetare. Institutet för kommunal ekonomi (IKE) har i sin utvärdering av Kompetensfonden visat att en hel del kortsiktiga positiva effekter uppstått och det finns goda förutsättningar för att långsiktiga positiva effekter kommer att uppstå. Kartläggning visar också att så pass många som tre av fem projekt fortlever och finansieras i ordinarie budget. Till exempel så har flera av ledarskapsprojekten blivit reguljär verksamhet.

Trygga anställningar

Staden verkar för att medarbetare ska känna sig trygga i sin anställning genom att tillämpa de lagar och avtal som finns inom medarbetarområdet. Staden har också genom omställningsavtalet ökat tydligheten och möjligheten för medarbetarna att veta vilka möjligheter som finns och vilka regler som gäller vid förändringar och omstrukturering. Trygghet är att ha kunskap – inte att inget förändras.

Heltidsjobb för de som så önskar samt att ofrivilliga så kallade delade turer ska undvikas inom staden

Arbetstidsfrågan och dess betydelse för personalförsörjningen och kvalitet i verksamheten står ständigt i fokus. Att generellt införa rätt till heltidsarbete utan att hänsyn tas till de ekonomiska och övriga konsekvenser detta kan medföra anser stadsledningskontoret inte vara realistiskt.

Om samtliga deltidsanställda skulle erbjudas heltid skulle kostnaden för detta uppgå till drygt 804 miljoner kronor/år (inklusive personalomkostnadspålägg). Detta skulle innebära en ökning av den totala sysselsättningsgraden (dvs antal arbetade timmar ökar).

Stadsledningskontoret anser inte att den ökade kostnaden för höjda sysselsättningsgrader skulle kompenseras av minskade kostnader för vikarier, timavlönade och övertid. Schemaförändringar och ändrad arbetsorganisation kan möjligen till någon del kompensera den ökade kostnaden. Något säkerställt belägg för att höjda sysselsättningsgrader skulle leda till minskad sjukfrånvaro finns inte, såvitt kontoret känner till.

Om möjlighet däremot skulle finnas att skapa heltidsanställningar genom att slå ihop befintliga deltidsanställningar så skulle totala antalet anställningar minska vilket i sin tur resulterar i övertalighet. Ett sådant förslag skulle vara kostnadsneutralt men är i praktiken inte möjligt att genomföra eftersom verksamheterna skulle få stora svårigheter att genom schemaläggning täcka behovet av personal, då behovet varierar över dagen. Heltidsanställningar skapade av sammanslagna deltidsanställningar kan för medarbetarna få negativa konsekvenser som exempelvis större frekvens av delade turer, arbete på fler enheter och att med kort varsel få täcka upp vid frånvaro.

I kollektivavtalet, allmänna bestämmelser (AB 05), finns en generell skrivning om att vid behov av arbetskraft ska det, innan nyanställning sker, prövas om arbetstagare som är anställd på arbetsstället och som anmält intresse ska erbjudas höjd sysselsättningsgrad. Stadsledningskontoret anser att varje förvaltning givetvis bör sträva efter att så långt det går erbjuda medarbetare som så önskar ökad sysselsättningsgrad men det måste ske med beaktande av varje verksamhets behov samt ekonomiska och övriga förutsättningar.

Utesluta diskriminering i lönesättning genom arbetsvärdering och lönekartläggning
I de av kommunfullmäktige 2004 antagna riktlinjerna *Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter* för stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner framgår att nämnder och styrelser årligen ska redovisa en lönekartläggning och analysera resultatet. En handlingsplan ska upprättas där de lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas, för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, ska ingå. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

Arbetsvärdering används som ett instrument för att mäta olika arbetsuppgifters svårighetsgrad genom att systematiskt och könsneutralt värdera de krav som arbetsuppgifterna ställer på medarbetaren. Stockholms stad använder samma system som används av många andra kommuner och landsting vilket gör det möjligt att också göra jämförelser med andra arbetsgivare.

En ny diskrimineringslagstiftning är under utarbetande där förslagen på årliga likabehandlingsplaner i stora delar liknar den uppbyggnad och innehåll som staden påbörjade i enlighet med riktlinjer som nämns ovan.

Stadens chefer ska spegla den etniska mångfalden som finns bland övriga medarbetare och även vara jämt fördelade bland män och kvinnor

Som ett övergripande mål i stadens ledarstrategi uttalas att staden eftersträvar en jämn fördelning av kvinnor och män på alla nivåer. Likaså eftersträvas att sammansättningen av medarbetare och ledare ska spegla stadens mångkulturella samhälle. Av stadens anställda är drygt 25 % utrikes födda vilket är mycket positivt. Men det finns en hel del att göra för att stadens chefer ska spegla den etniska mångfalden som finns bland stadens övriga medarbetare. Stadens ambition är att vara ett föredöme på området.

Staden följer med intresse och tar del av många olika jämställdhets- och mångfaldsprojekt för att utvinna erfarenheter. Staden måste, precis som samhället i övrigt, arbeta kontinuerligt och uthålligt med värderingar och attityder.

Rekryteringar inom staden ska ske enligt SPRINTs utgångspunkt vilket innebär att faktorer som kön, ålder och etnicitet aktivt bortses ifrån.

Staden har genomfört ett projekt (SPRINT) där man arbetat med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen vid två rekryteringar 2004-05. Projektet är avslutat men vunna erfaren-

heter visar att det är angeläget och också möjligt att strukturera och kvalitetssäkra rekryteringsprocesser oavsett vad modellen kallas. Med projekterfarenheterna som grund ska staden professionalisera sin rekryteringsprocess och skapa en gemensam och enhetlig kompetensdefinition (vad som ska värderas hos individerna vid en rekrytering). Vid en kvalitetssäkrad rekrytering fokuseras på mål- och ansvarsbeskrivningen vars kriterier ska utgöra tjänstens kompetenskrav i annonsformulering, urval, intervjuer och referenstagning. Planering och implementering av utvecklade rekryteringsprocesser kommer att påbörjas 2008.

Utveckla det förebyggande arbetsmiljöarbetet och friskvårdsarbetet

Arbetsgivaren ska i företagshälsovården ha ett långsiktigt och metodiskt stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är målet i den nu pågående upphandlingen av företagshälsovård. Samarbetet kommer att ge en ny möjlighet för staden att utveckla arbetsmiljöarbetet och framförallt avropa företagshälsovårdsresurser för det förebyggande arbetet.

Stadens mål för arbetsmiljön är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. För att uppfylla sitt ansvar vad gäller rehabilitering och arbetsanpassning har staden utarbetat en fastlagd process, med tydlig struktur, som samtliga inblandade aktörer; chefen, arbetstagaren, de fackliga organisationerna, företagshälsovården och Försäkringskassan ska vara väl förtrogna med.

Friskvårdsarbetet i staden bedrivs i första hand i olika former på förvaltningarna och anpassas till de möjligheter, förutsättningar och krav som finns. Friskvårdstimme på arbetstid är ett vanligt inslag och schemalagd friskvård/träning ska prövas inom äldreomsorgen. Som en övergripande satsning för staden finns möjligheten för att anställda att till ett förmanligt pris köpa ett årskort på stadens simhallar med tillgång till gruppträningsaktiviteter och styrketräning. Denna möjlighet nyttjas av drygt 6 000 av våra medarbetare och siffran stiger årligen.

En av de viktigaste faktorerna för att medarbetare ska må bra och trivas på jobbet är dock ledarskapet. Staden satsar på omfattande utveckling av chefer och ledarskap liksom att våga byta chefer som visar sig vara mindre lämpade för uppgiften.

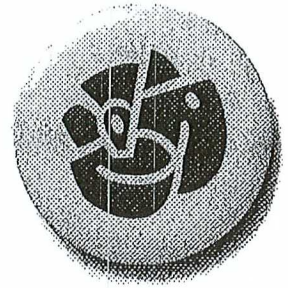
Utveckla personalpolitiken i samarbete med de fackliga organisationerna

För närvarande, i en partsgemensam arbetsgrupp, pågår en översyn av samverkansavtalet i enlighet med FAS 05 (Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner och landsting). Arbetet syftar till att ett nytt samverkansavtal ska tecknas för staden.

Samverkan ska integrera verksamhets-, hälso-, arbetsmiljö-, medbestämmande -, jämställdhets- och mångfaldsfrågor och därmed ge förutsättning för ett positivt arbetsklimat där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare. Medarbetarnas engagemang, kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att allas kompetens tas tillvara i beslutsprocessen och att så många frågor som möjligt behandlas i samverkan med dem som direkt berörs.

24.

STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF/KS Kansli	
Ink.	2007-06-11
Dnr: 201-2442/2007	
Till:	EF



2007: Motion av Roger Mogert och Teres Lindberg (båda s) om stadens personalpolitik

Stockholms stad har ett stort ansvar för de anställda i staden, ett ansvar som innebär att medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, ges möjlighet till utveckling och känna att de behandlas rättvist och inte utsätts för diskriminering. Medarbetarna är också oerhört viktiga för att stadens invånare ska få ett bra liv och en bra välfärd. Mot bakgrund av detta är det viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

Till att börja med måste de anställda garanteras kontinuerlig kompetensutveckling. Erfarenheterna från det framgångsrika arbetet med kompetensfonden måste tas till vara. Det borde vara en självklarhet att staden ska fortsätta att erbjuda alla en god möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling.

Stades anställda måste också garanteras en trygg anställning och rimliga arbetsvillkor. En trygg anställning är grunden till en trygg tillvaro. Den som saknar fast anställning har svårt att få lån, skaffa egen bostad och till och med skaffa ett telefonabonnemang. Alltför många inom staden har idag otrygga anställningsformer. Detta måste förändras. Tillsvidareanställningar ska vara grunden. Stadens anställda måste också ges möjlighet till ökat inflytande över sitt arbete och sin arbetstid. Arbetet ska organiseras så att förutsättningar för inflytande och delaktighet skapas. Stadens samverkanssystem måste organiseras så att medarbetare ges reell möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling.

Frågan om arbetstid är starkt kopplad till arbetstillfredsställelse och medarbetarnas förutsättningar till kontroll över sitt arbetsliv. Deltidsarbetslösheten och ett ökande antal timanställningar har vuxit till ett stort problem på arbetsmarknaden. Staden måste ta ett ansvar och erbjuda de som så önskar att öka sin sysselsättningsgrad. Idag arbetar knappt 19 % av stadens anställda deltid. Vi anser att heltid skall vara en rättighet och deltid en möjlighet. Dock är det möjligt att själva heltidsmättet skulle behöva förändras för vissa yrkesgrupper. Så kallade

delade turer som är ofrivilliga ska undvikas. De som vill måste kunna ha en sammanhållen arbetstid. Det är viktigt att öka medarbetarnas möjligheter att kunna kombinera arbetsliv och privatliv.

För att minska klyftorna krävs en medveten lönestrategi. Inga löneskillnader som har sin grund i kön, ålder, etniskt ursprung, sexuell läggning, facklig tillhörighet eller andra faktorer utan tydlig koppling till arbetsinsats får förekomma. För att utesluta diskriminering i lönesättningen ska staden använda sig av arbetsvärdering och lönekartläggning. De lägsta lönerna måste höjas. Det ska råda förutsebarhet beträffande löneutvecklingen.

Stadens arbetsplatser ska präglas av jämställdhet. Kvinnor och män ska behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Den genusarbetsdelning som råder i staden, och som bidrar till löneskillnader mellan män och kvinnor, måste brytas. En uppvärdering av de lågavlönade, ofta kvinnodominerade yrkeskategorierna är också nödvändig. För att nå jämställdhet krävs också en jämn fördelning av makt och inflytande samt likvärdiga förutsättningar till studier, arbete och utvecklingsmöjligheter. Ett särskilt arbete måste inledas för att säkerställa en jämn fördelning av kvinnor och män bland förvaltnings- och bolagschefer. Där är det viktigt att vid varje enskild rekrytering inte se den egna förvaltningen isolerad för sig utan att se till helheten, så att ett jämställt resultat uppnås över staden.

Staden ska bedriva ett aktivt mångfaldsarbete i sin roll som arbetsgivare och organisationen ska präglas av mångfald på alla nivåer. Medarbetare med annan etnisk bakgrund än svensk innebär en kvalitetshöjning och en tillgång för stadens verksamheter. Stadens högsta chefer speglar ej den etniska mångfalden som finns bland stadens övriga medarbetare, samt invånare. Att ändra på detta är en stor och angelägen chefsförsörjningsuppgift. Det är synnerligen viktigt att staden är en icke-diskriminerande organisation som bedriver ett aktivt icke-diskrimineringsarbete. I staden har vi, som ett led i arbetet med att motverka diskriminering vid rekryteringar, använt oss av SPRINT-modellen på försök.

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet är oerhört viktigt för att skapa en trygg och säker arbetsplats och för att motverka förslitningsskador. För att minimera riskerna är det viktigt att personalen får vara med och utforma sin arbetsmiljö. Staden har ett ansvar som arbetsgivare att förebygga hot och våld inom stadens verksamhet. Vissa yrkesgrupper i staden utsätts regelbundet för hot och våld. Detta ska givetvis inte accepteras- staden ska ha nolltolerans beträffande hot och våld mot stadens anställda. Staden ska också arbeta förebyggande med

friskvårdsfrågor. För många sjukskrivna krävs att arbetsituationen förändras eller att de ges möjlighet att byta yrke för att kunna återgå i arbete. Staden måste förbättra sina insatser på detta område.

Mycket viktigt i allt personalpolitiskt arbete är ett mycket nära och förtroendefullt samarbete med de fackliga organisationerna.

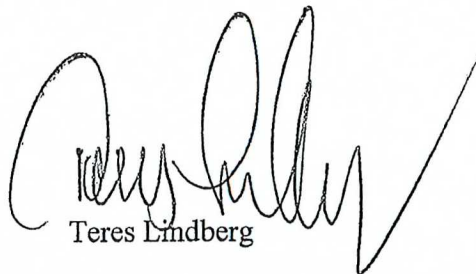
Med hänvisning till ovan anförda föreslår vi att kommunfullmäktige beslutar

- att samtliga stadens anställda ska garanteras fortlöpande kompetensutveckling
- att verka för att stadens anställda ges trygga anställningar
- att uppdra åt alla nämnder och styrelser att införa rätt till heltidsjobb för alla av stadens anställda som så önskar
- att ofrivilliga så kallade delade turer ska undvikas inom staden
- att utesluta diskriminering i lönesättning genom arbetsvärdering och lönekartläggning
- att stadens chefer ska spegla den etiska mångfalden som finns bland övriga medarbetare och även vara jämt fördelade bland män och kvinnor
- att rekryteringar inom staden ska ske enligt SPRINTS utgångspunkt enligt vilken man aktivt ska bortse från faktorer som kön, ålder och etnicitet
- att utveckla det förebyggande arbetsmiljöarbetet och friskvårdsarbetet
- att utveckla personalpolitiken i samarbete med de fackliga organisationerna.

Stockholm den 30 maj 2007



Roger Mogert



Teres Lindberg