



Handläggare: Lena Skott
Telefon: 08-508 20 032

Till
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Motion om stadens personalpolitik – svar på remiss från kommunstyrelsen, dnr 201-2442/2007

Förslag till beslut

Förvaltningens tjänsteutlåtande åberopas som svar på remissen.

Gillis Hammar
Stadsdelsdirektör

Anders Lindström
Avdelningschef

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat en motion om stadens personalpolitik till stadsdelsnämnden för yttrande. I motionen föreslås ett antal insatser inom det personalpolitiska området som rör t.ex. ledarskap, rekrytering, kompetensutveckling, åtgärder mot diskriminering vid lönesättning m.m. Förvaltningen anser att motionen visserligen lyfter angelägna frågor men att de insatser som pågår inom det personalpolitiska området är tillfyllest.

Ärendets beredning

Tjänsteutlåtandet är utarbetat inom personalavdelningen.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat en motion om stadens personalpolitik från Rogert Mogert (s) och Teres Lindberg (s) till stadsdelsnämnden för yttrande. Stadsdelsförvaltningen har fått förlängd remisstid till den 29 oktober.

I motionen föreslås ett antal insatser inom det personalpolitiska området. Förslagsställarna framför 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. Mot bakgrund av detta är det viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området.

I motionen föreslås kommunfullmäktige besluta följande:

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

Förvaltningens förslag

Förvaltningen ansluter sig i huvudsak till stadsledningskontorets synpunkter och förslag, se bilaga. Förvaltningen vill särskilt göra följande kommentarer:

När det gäller fortlöpande kompetensutveckling anser förvaltningen att 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. Ansvar för att identifiera behov av kompetensutveckling och möjliga åtgärder ligger hos både chef och medarbetare och planeras i samband med medarbetarsamtalet. I nämndens verksamhetsplan står tydligt angivet att alla enheter ska arbeta med individuella kompetensutvecklingsplaner för alla medarbetare.

Förvaltningen anser inte att staden bör vidta ytterligare åtgärder för att de anställda ska ges trygga anställningar. Detta sker genom att gällande lagar och avtal tillämpas. Det nya omställningsavtalet gör det lättare för medarbetaren att känna till möjligheter och vilka regler som gäller vid förändring och omstrukturering.

Vidare bedömer förvaltningen det inte realistiskt att generellt införa rätt till heltidsarbete utan att ta hänsyn till de ekonomiska konsekvenserna och andra effekter. Varje förvaltning bör dock så långt det är möjligt erbjuda medarbetare, som så önskar, ökad sysselsättningsgrad. Detta bör ske utifrån verksamhetens behov samt ekonomiska och övriga förutsättningar.

Arbetet med att utesluta diskriminering i lönesättning genom lönekartläggning är ett pågående arbete inom stadsdelsförvaltningen, i enlighet med de jämställdhets- och mångfaldsplaner som årligen upprättas i samband med verksamhetsplaneringen.

I motionen framförs vidare att stadens chefer ska spegla den etniska mångfalden som finns bland övriga medarbetare och även vara jämnt fördelade bland män och kvinnor. Förvaltningen instämmer med förslagsställarna att det finns en hel del att göra för att stadens chefer ska spegla den etniska mångfalden som finns bland de övriga medarbetarna. Mångfaldsperspektivet är en naturlig del i all rekrytering förvaltningen genomför när det gäller chefer.

SPRINT är en metod bland flera för att motverka diskriminering vid rekryteringar. Förvaltningen ser fram emot att ta del av den utvecklade rekryteringsprocess som ska tas fram av staden.

Det förebyggande arbetet och arbetsmiljöarbetet bör utvecklas, enligt motionen. Förvaltningen har, liksom stadsledningskontoret, förväntningar på den nu pågående upphandlingen av företagshälsovård. Det nya samarbetet ska förhoppningsvis ge en ny möjlighet för staden att utveckla arbetsmiljöarbetet.

Liksom förslagsställarna anser förvaltningen att personalpolitiken ska utvecklas i samarbete med de fackliga organisationerna. Det är viktigt med ett nära och förtroendefullt samarbete.

Det är angeläget med ett förebyggande arbetsmiljöarbete. Där är ledarskapet en av de viktigaste faktorerna för att medarbetarna ska må bra och trivas på jobbet. Inom förvaltningen fortsätter satsningen på ledarskapet genom att erbjuda cheferna ett chefsutvecklingsprogram. Vidare anordnas utbildning på arbetsmiljöområdet riktat till chefer och skyddsombud under året.

Avslutningsvis anser förvaltningen att motionen visserligen lyfter angelägna frågor men att de insatser som pågår inom det personalpolitiska området är tillfyllest.



Bilagor

Motion om stadens personalpolitik av Roger Mogert (s) och Teres Lindberg (s), remiss från kommunstyrelsen, dnr 201-2442/2007.