

Handläggare
Johan Eriksson
Telefon: 08-50833697
Petter Bergeå
Telefon: 08-50833648

Till
Utbildningsnämnden
2019-08-29

Motion om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning

Svar på remiss från kommunstyrelsen, dnr KS 2019/698

Förvaltningens förslag till beslut

Utbildningsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Lena Holmdahl
Utbildningsdirektör

Petra Nergårdh
Avdelningschef

Sammanfattning

Utbildningsnämnden har fått ”Motion om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning” av Clara Lindblom (V) på remiss från kommunstyrelsen. Lindblom (V) föreslår i sin motion fem olika insatser som de anser bör utredas för att göra Stockholm stad till en mer attraktiv arbetsgivare och önskar att fullmäktige beslutar att utreda dessa närmare.

Förvaltningen ser positivt på att staden arbetar med att utveckla personalförmåner och kompetensutvecklingsinsatser för att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare

Förvaltningen lämnar synpunkter till en eventuell utredning om att exempelvis titta på olika utformningar av en 80-90-100-modell, belysa administrationen kring SL-kort samt att kunna ta tillvara redan etablerade former för utvecklingsprogram och permanent kompetenssatsning.

Bakgrund/Ärendet

Clara Lindblom (V) menar i sin motion att stadens medarbetare är de viktigaste för kvaliteten i stadens verksamheter. Inflytande och delaktighet, tillgång till fortbildning samt god arbetsmiljö och arbetsvillkor sak därför stå i fokus för stadens personalpolitik. På grund av stadens kompetensförsörjningsbehov så riskerar staden att kvaliteten i servicen blir sämre och därför behöver staden ett nytänkande inom ett antal områden. Clara Lindblom (V) föreslår därför att kommunfullmäktige beslutar om en översyn och utredning om nya personalpolitiska insatser:

1. 80-90-100-modellen

Modellen bygger på att tillsvidareanställda kan minska arbetstiden till 80 procent, med 90 procent av lönen och oförändrad (100 procent) avsättning till tjänstepension. Erfarna medarbetare kan också fungera som mentorer, dels som egen avlastning men också i att rusta nya medarbetare för sina arbetsuppgifter.

2. Årskort på SL

Genom månatligt löneavdrag kan den anställdes kostnad för årskort på SL göras mer tillgänglig. Istället för en klumpsumma fördelas kostnaden per månad för den anställde.

3. Pensionsväxling

Modellen bygger på att den anställde själv kan välja att spara mer till pensionen genom att avdrag görs på bruttolönen. Vänsterpartiet betonar dock att rådgivning bör ingå till medarbetare som väljer denna modell då det kan ha inverkan på andra ersättningar i välfärdssystemet och inte är fördelaktig för alla medarbetare.

4. Utvecklingsprogram för specialister

Vänsterpartiet menar att då stadens chefsprogram varit mycket uppskattat bör liknande fortbildning även kunna ges till medarbetare med akademisk utbildning eller som är specialister. Det främjar även den anställdes yrkesmässiga nätverk.

5. Permanent kompetenssatsning

Under tidigare mandatperiod för kompetensutveckling bör utökas och permanentas. Detta gör staden mer eftertraktad

som arbetsgivare samtidigt som det är en aktiv åtgärd för kompetensförsörjningen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal och kompetensförsörjning.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Utbildningsområdet står inför stora utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet. Under den kommande 10-årsperioden förväntas förvaltningen behöva rekrytera cirka 1 000 lärare per år samtidigt som utbildningsområdet som helhet står inför en tilltagande lärarbrist. Förvaltningen bedriver därför sedan en tid tillbaka ett långsiktigt arbete för att möta kompetensförsörjningsbehoven och stärka stadens arbetsgivarvarumärke inom utbildningsområdet. De långsiktiga insatserna beskrivs i en kompetensförsörjningsplan som årligen revideras av nämnden. Förvaltningen ser mot bakgrund av detta positivt på att staden ser över och utvecklar såväl personalförmåner som former för kompetens- och karriärutveckling på ett sätt som stärker staden som arbetsgivare. Samtidigt bör en sådan översyn ha ett bredare perspektiv och utgå ifrån en noggrann analys av stadens rekryteringsbehov och utmaningar. För att locka framtidens medarbetare behöver stadens erbjudande möta målgruppens/yrkesgruppens uppfattningar om vad en attraktiv arbetsplats är. Vilka förmåner som erbjuds kan behöva anpassas så att staden är den mest attraktiva arbetsgivaren för de kompetenser som behövs och utifrån rådande marknadsförhållanden så att de medel som används får bäst effekt.

Utbildningsförvaltningen låter med viss regelbundenhet mäta vilka faktorer som är avgörande vid val av arbetsgivare och vilka mål och drivkrafter som förekommer hos de lärare och forskollärare som står i begrepp att välja arbetsgivare. De attribut som lyfts fram som avgörande för valet av arbetsgivare för framtida lärare och forskollärare är attribut så som *ett meningsfullt syfte, inspirerande ledarskap, ledare som stöttar utvecklingen, hög framtida inkomst och respekt för medarbetare*. Även möjligheten att bli säker i sin yrkesroll lyfts fram. När förvaltningen marknadsför förvaltningens arbetsplatser till potentiella medarbetare är det i första hand dessa områden som lyfts fram snarare än enskilda förmåner.

1. 80-90-100-modellen

Att erbjuda medarbetare en 80-90-100-lösning är en insats som ibland lyfts fram som en lämplig åtgärd för att behålla seniora medarbetare. Det är en dock en förhållandevis kostsam lösning som också ökar rekryteringsbehoven då förlorad arbetstid (20 procent av en heltid) måste ersättas med nya rekryteringar i en tid då behöriga lärare en är bristvara. Att hitta en modell för att välja ut vilka medarbetare som ska omfattas är även det en svårighet. Inom förvaltningens verksamhet finns andra möjligheter att göra det attraktivt att arbeta längre, t ex genom anpassningar av arbetets innehåll.

Förvaltningen har provat modellen med mentorer i introduktionen för lärare och för nyanställda skolledare. Mentorskapet har varit mycket uppskattat och i många fall är mentorerna just pensionerade lärare eller rektorer.

2. Årskort på SL

Om staden väljer att erbjuda denna förmån är det angeläget att administrationen sker på ett sådant sätt att den inte belastar enheterna/medarbetarna och närmsta chef. Utbildningsförvaltningen har i en mindre skala erfarit administration av SL-kort. Med dagens system är denna hantering administrativt omständigt vilket även gäller hantering av utbetalningar av engångskaraktär så som egna utlägg eller friskvårdsbidrag. En eventuell utredning behöver också klargöra hanteringen av den skuld som uppstår om medarbetare slutar under kortets giltighetstid.

Förslaget bör enligt förvaltningens uppfattning bara genomföras om det kan ske på ett sätt så att administrationen inte belastar verksamheterna.

3. Pensionsväxling

Förvaltningen har medarbetare med inkomster där pensionsväxling kan vara ett attraktivt alternativ. Att kombinera insatsen med vägledning/rådgivning låter klokt i och med att det kan vara svårt för den enskilde att fullt ut analysera de ekonomiska konsekvenserna. Om insatsen införs bör erbjudandet utformas så att det är konstadsneutralt för förvaltningen och staden.

4. Utvecklingsprogram för specialister

Förvaltningen har inget enhetligt kompetensutvecklingsprogram för specialister. Utbildningsförvaltningens olika yrkesgrupper omfattas av olika typer av utvecklingsinsatser, fortbildning och karriärsteg och professionsstärkande insatser.

För professioner som främst finns inom en förvaltnings ansvarsområde är det enligt förvaltningens uppfattning rimligt att respektive förvaltning svarar för professions- och karriärutveckling. Ett stadsövergripande utvecklingsprogram för specialister skulle dock kunna omfatta yrkesgrupper som finns vid flera förvaltningar.

5. Permanent kompetenssatsning

Förvaltningen ser positivt på att medel avsätts för kompetensförsörjningsinsatser. Utbildningsförvaltningen har använt medel från kompetenssatsningen för angelägna insatser så som vidareutbildning av barnskötare och elevassistenter som saknat formell utbildning samt till vikarieersättning till verksamheter som haft anställda som tagit del av kompetensutvecklingen. Förskoleavdelningen har också använt medel till att erbjuda stadsdelarnas barnskötare med formell utbildning vidareutbildning till förskollärare.

Den modell som används för att fördela medel med ett ansökningsförfarande innebär ett administrativt merarbete och även svårigheter i planeringen då förvaltningen i samband med verksamhetsplaneringen inte vet vilka insatser som faktiskt får finansiering. Insatser behöver ofta sträcka sig över flera år vilket begränsas av att fonden endast beviljar medel årligen. En lämpligare modell vore att staden tar ställning till vilka kompetenssatsningar som ska finansieras i samband med antagandet av stadens budget. Nämnderna kan lämpligen lämna underlag för ett sådant ställningstagande i kompetensförsörjningsplanerna i samband med beslutet om underlag för budget under våren (den s.k. treåringen”).

Förvaltningen förslag

Förvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar svaret till kommunstyrelsen.

Bilaga

Remissen ”Motion om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning”.