

**Utlåtande 2007:136 RI (Dnr 331-623/2007)**

## **Utvecklande av välfärden, anta utmaningen från Kom- munal**

**Motion av Leif Rönngren (s) (2007:4)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande  
Motion (2007:4) av Leif Rönngren (s) anses besvarad med vad föredragan-  
de borgarrådet anfört.

**Föredragande borgarrådet Kristina Axén Olin** anför följande.

### *Ärendet*

Leif Rönngren (s) har lämnat en motion (2007:4) till kommunfullmäktige om utvecklande av välfärden i vilken han bland annat yrkar att kommunfullmäktige beslutar att staden i samtliga personalintensiva verksamheter ska använda sig av en bemanningsekonomimodell utvecklad av docent Paula Liukonen. Motionären vill även låta genomföra en arbetstidsinventering i staden med syfte att höja sysselsättningsgraden för medarbetare med deltidsanställningar, införa en försöksverksamhet med resurspool för äldreverksamheten i stadens regi, samt tillsätta en partssammansatt projektorganisation för att bereda sagda upplägg.

Motionären hänvisar till fackförbundet Kommunals beräkningar enligt vilka en genomtänkt bemanningsekonomi skulle kunna ge en mer rationell och effektiv verksamhet. Med en genomtänkt personal- och lönepolitisk strategi där medarbetarna involveras och belönas uppnås enligt motionären en ömsesidigt fördelaktig situation för såväl brukarna som skattebetalarna.

## *Beredning*

Motionen har remitterats till stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* konstaterar att medarbetarna är en viktig resurs för att uppnå god kvalitet i den vård, omsorg och service som erbjuds invånarna. Medarbetarnas arbetsvillkor, inflytande och möjligheter att utveckla sin kompetens har stor betydelse.

Stadsledningskontoret anser, i likhet med motionären, att den personal- och lönepolitiska strategin måste vara genomtänkt. Stadens ambition är att erbjuda medarbetarna de arbetstider som de önskar så långt gällande lagstiftning och verksamhetens krav medger det. För att diskutera stadsövergripande frågor om personal och arbetsmiljö finns i den centrala samverkansgruppen (CE-SAM) samt i respektive förvaltnings och bolags förvaltningsgrupper med representanter för de fackliga organisationerna.

Stadsledningskontoret anser avslutningsvis att motionen aktualiserar frågor som är värdefulla och som innefattas i det personalpolitiska arbetet samt i den struktur och i de fora som idag finns övergripande i staden och hos nämnder och bolagsstyrelser.

## *Mina synpunkter*

Stockholms stad är Sveriges största kommun och tillika en av landets största arbetsgivare. I arbetet med att erbjuda stockholmarna samhällsservice och välfärdstjänster av god kvalitet är stadens medarbetare den enskilt viktigaste resursen. Det är därför centralt att förvalta denna resurs på bästa sätt genom en klok personalpolitik.

Personalpolitiken ska syfta till att medarbetarna upplever arbetet som viktigt och meningsfullt. Arbetsglädje, möjlighet till eget ansvarstagande och utvecklande av såväl individuell förmåga som verksamhetens innehåll är väsentligt.

Såväl arbetsmiljö som sysselsättningsgrad och andra villkor är frågor för dialog mellan medarbetarna och arbetsgivaren. Stadens förvaltningsgrupper utgör fora för en del av det samtalet.

Mycket av det arbete som motionären efterlyser bedrivs således redan. Vad beträffar sysselsättningsgraden är det givetvis en tilltalande ambition som motionären ger uttryck för. Stadens förvaltningar strävar också efter att om möjligt erbjuda de medarbetare som så önskar en högre sysselsättningsgrad. Denna strävan måste emellertid harmoniera med verksamheternas personella och ekonomiska förutsättningar. Bemanning och tjänstgöringsgrad måste utformas i en balans mellan medarbetarnas önskemål, verksamhetens målsättningar, brukarnas behov samt ekonomiska hänsyn.

## *Bilaga*

Motion (2007:4) av Leif Rönngren (s) om utvecklande av välfärden, anta utmaningen från Kommunal

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden *Carin Jämtin* och *Roger Mogert* (båda s) och *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande.

1. Bifalla motionen
2. Därutöver anför följande.

I de personalintensiva verksamheterna finns stora vinster att göra, både för staden och för stadens egna anställda. Det bör därför användas i alla personalintensiva verksamheter. Det finns flera konkreta fördelar att lyfta fram:

- Bättre förutsättningar för fortbildning
- Bättre kvalitet genom att fler kan anställas i verksamheterna utan kostnadsökningar
- Fler heltidsanställningar
- Mindre personalomsättning

Det finns mot den bakgrunden ingen anledning att avvisa metoden. Staden bör istället anta den utmaning som kommunal bidragit med.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. en arbetstidsinventering i staden genomförs med syfte att höja sysselsättningsgraden för stadens medarbetare med deltidsanställningar
2. en försöksverksamhet med resurspool införs för äldreverksamheten i stadens regi
3. en partssammansatt projektorganisation snarast tillsätts för att bereda ett uppbygg utifrån ovan beskrivna upplägg
4. i övrigt anföras:

Motionen pekar på viktiga delar i ambitionen att skapa goda arbetsvillkor och därmed också en kvalitetsmässigt god service till invånarna i Stockholm. Att göra detta tillsammans med de anställda och de anställdas organisationer är en viktig förutsättning för att anställda inte enbart ska känna delaktighet utan också ha reellt inflytande på verksamhetsförändringar. Detta arbete kan ge fler anställda de tjänstgöringsgrader de själva önskar samt ge människor som arbetar som timanställda i exempelvis vården bättre anställningsvillkor genom resurspooler. Att ta ställning till att staden i samtliga personalintensiva verksamheter ska använda sig av bemanningsekonomimodellen utvecklad av docent Paula Liukonen är inte i grunden en politisk fråga utan den frågan kan hänskjutas till den föreslagna projektorganisationen.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2007:4) av Leif Rönngren (s) anses besvarad med vad föredragande borgarrådet anfört.

Stockholm den 17 oktober 2007

På kommunstyrelsens vägnar:  
KRISTINA AXÉN OLIN

*Anette Otteborn*

**Reservation** anfördes av *Tomas Rudin, Roger Mogert, Teres Lindberg* och *Malte Sigemalm* (alla s) och *Ann-Margarethe Livh* (v) med hänvisning till reservationen av (s) och (v) i borgarrådsberedningen.

**Reservation** anfördes av *Stefan Nilsson* (mp) med hänvisning till reservationen av (mp) i borgarrådsberedningen.

## ÄRENDET

Leif Rönngren (s) har den 12 februari 2007 lämnat en motion till kommunfullmäktige om utvecklande av välfärden i vilken han yrkar att kommunfullmäktige beslutar

- att staden i samtliga personalintensiva verksamheter använder sig av bemanningsekonomimodellen utvecklad av docent Paula Liukonen,
- att en arbetstidsinventering i staden genomförs med syfte att höja systerställningsgraden för stadens medarbetare med deltidsanställningar,
- att en försöksverksamhet med resurspool införs för äldreverksamheten i stadens regi,
- att en partssammansatt projektorganisation snarast tillsätts för att bereda ett upplägg utifrån ovan beskrivna upplägg.

Motionären anför att kvaliteten inom vården och omsorgen i hög grad avgörs i mötet mellan personal och brukare och menar att äldre medarbetare kan bli utmärkta mentorer eftersom de besitter stor erfarenhet och kompetens. Motionären hänvisar till fackförbundet Kommunals beräkningar enligt vilka en genomtänkt bemanningsekonomi skulle kunna ge en mer rationell och effektiv verksamhet. Istället för dyra, kvalitetsmässigt sämre och ineffektiva lösningar med tillfällig personal så kan befintlig personal i ny arbetsorganisation ge mer verksamhet och kvalitet för pengarna. En del är att införa en resurspool med en genomtänkt vikarie-/resursverksamhet med bra arbetsvillkor samt högre lön och kompetensutvecklande insatser.

Motionären uppmanar staden att anta utmaningen från Kommunal. Med en genomtänkt personal- och lönepolitisk strategi där medarbetarna involveras och belönas blir det enligt motionären en ömsesidigt fördelaktig situation för såväl brukarna som skattebetalarna.

## BEREDNING

Motionen har remitterats till stadsledningskontoret. Inom stadsledningskontoret har ärendet beretts av finansavdelningen i samråd med personalstrategiska avdelningen.

### **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 10 juli 2007 har i huvudsak följande lydelse.

Stadens ambition är att vara en attraktiv arbetsgivare. Stockholms stad är en av landets största arbetsgivare med närmare 50 000 anställda. Medarbetarna ska ges möjlighet till inflytande över den egna arbetssituation och arbetsmiljön samt aktivt delta i utvecklingsprocesser. En strategi för hur framtidens chefer ska arbeta och rekryteras ska tas

fram. Fler kvinnliga chefer och rekryteringen av ledare och chefer med minoritets- eller utländsk bakgrund är angeläget. För att motivera personal att stanna kvar i stadens verksamheter ska olika vägar för karriärutveckling finnas.

Stadens medarbetarenkät från 2006 som omfattade drygt 22 000 anställda visar att de anser att arbetet är viktigt och meningsfullt. De trivs med sina arbetsuppgifter och känner sig respekterade på sin arbetsplats. Många uttrycker en vilja att ta ett större ansvar och säger att de aktivt medverkar i att göra sin arbetsplats bättre. Områden som behöver förbättras är möjligheten att hinna med sina arbetsuppgifter. Att hitta tid till återhämtning är begränsat för vissa grupper. Hälsa och friskvård är också områden som medarbetarna tycker kan förbättras ytterligare.

Stadsledningskontoret kan konstatera att medarbetarna är en viktig resurs för att uppnå en god kvalitet i den vård, omsorg och service som erbjuds invånarna. Medarbetarnas arbetsvillkor, inflytande och möjligheter till att utveckla sin kompetens har stor betydelse. Medarbetarnas och chefers engagemang och kompetens är en viktig förutsättning för att upprätthålla en verksamhet med god kvalitet och effektivitet. I tider av snabba förändringar krävs ett framsynt arbete med kompetensförsörjning i alla dess olika perspektiv. Hälsosamma arbetsplatser, stimulerande och utvecklande arbete, engagerande ledarskap och kompetensutveckling är viktiga utvecklingsområden. Stadens attraktivitet som arbetsgivare är också avgörande i konkurrensen om arbetskraften.

Stadsledningskontoret anser, i likhet med motionären, att den personal- och lönepolitiska strategin måste vara genomtänkt. Nämnder och bolagsstyrelser ansvarar för att värna om och utveckla kompetensen hos sina anställda. Det är främst stadsdelsnämnderna som ansvarar för verksamheter för äldre och hur personalresurserna inom äldreomsorgen ska organiseras.

Stadens ambition är att erbjuda medarbetarna de arbetstider som de önskar så långt gällande lagstiftning och verksamhetens krav medger det. Stadsledningskontoret anser att det är viktigt att ta till vara forskningen inom området. Forum för att diskutera stadsövergripande frågor om personal och arbetsmiljö finns i den centrala samverkansgruppen (CESAM) samt i respektive förvaltnings och bolags förvaltningsgrupper med representanter för de fackliga organisationerna.

Stadsledningskontoret anser att motionen aktualiserar frågor som är värdefulla och som innefattas i det personalpolitiska arbetet samt i den struktur och i de forum som idag finns övergripande i staden och hos nämnder och bolagsstyrelser.



## KOMMUNFULLMÄKTIGE

### Motioner

2007:4

2007:4

**Motion av Leif Rönngren (s) om utvecklandet av välfärden, anta utmaningen från Kommunal**

*Dnr 331-623/2007*

Kvalitén inom vården och omsorgen avgörs i stort i mötet mellan personal och brukare. Utan personal blir det ingen verksamhet. Under senare år har arbetskraftsförsörjningen varit ordentligt diskuterad. Både offentliga och privata arbetsgivare agerar på samma marknad och konkurrerar om samma arbetstagarare. Befolkningsutvecklingen leder till att vi blir allt fler äldre. Färre i arbetslivet skall via transfereringssystemen försörja allt fler.

I ett katastrofscenario går inte denna ekvation ihop och välfärden rasar, vården och omsorgen blir undermålig och viljan att betala skatt minskar vilket leder till att de som kan betala betalar för sig och den generella välfärdsmodellen dör sotdöden.

Under flera år har det i Stockholm satsats ordentligt på olika åtgärder för att motverka katastrofen. Det handlar framför allt om de unika satsningar som genomfördes via kompetensfonden, med kompetensutveckling, utvecklad arbetsorganisation, ledarskap och samverkan. Utöver detta måste vi också ta tillvara den arbetskraftsreserv som fortfarande finns, de som idag står utanför arbetsmarknaden.

Ständiga omorganisationer, besparingar och organisationsförändringar leder ofrånkomligen till att kontinuiteten och kvalitén försämras i vården och omsorgen.

Det senaste exemplet på detta är det borgerliga beslutet att alla som fyllt 60 år kan få garantipension. Istället skulle man kunna använda de äldre medarbetarna i utvecklandet av exempelvis äldreomsorgen. De kan bli utmärkta mentorer i den offentliga verksamheten. De besitter oerhört mycket erfarenhet och kompetens och dessutom en livserfarenhet som kan komma väl till pass.

Att skära i ”byråkrati” får inte handla om att göra sig av med de äldre medarbetarna. Istället handlar det om att våga pröva nya lösningar och tänka nytt.

I en debatt artikel på DN-debatt den 6 februari 2007 argumenterar kommunals förbundsordförande Ylva Thörn och förste vice ordförande Lars-Åke Almqvist för en mer rationell bemanning av de kommunala verksamheterna. Enligt kommunals egna beräkningar, grundade på en modell framtagen av Paula Liukonen, docent vid Stockholms universitet, så skulle en genomtänkt bemanningsekonomi ge en mer rationell och effektiv kommunal verksamhet.

Erfarenheter från arbetet med stadens kompetensfond visar också på utvecklingspotentialen inom inte minst äldreomsorgen. Istället för dyra, kvalitetsmässigt sämre och ineffektiva lösningar med tillfällig personal så kan befintlig personal i ny arbetsorganisation ge mer verksamhet och kvalitet för pengarna.

En del i detta handlar om att införa en resurspool med en genomtänkt vika-re/resurs- verksamhet med bra arbetsvillkor för kontinuitet och bättre resursutnyttjande. Exempel på detta är högre lön och kompetensutvecklande insatser.

Staden som arbetsgivare borde anta utmaningen från den fackliga organisationen. Det finns mycket erfarenhet och kompetens inom arbetslivet som inte kommer till sin rätt. Med en genomtänkt personal- och lönepolitisk strategi där också medarbetarna involveras och belönas blir det en vinn-vinn situation, inte minst för brukarna och skattebetalarna.

Med hänvisning till ovan anförda föreslår jag att kommunfullmäktige beslutar att

1. staden i samtliga personalintensiva verksamheter använder sig av bemanningsekonomimodellen utvecklad av docent Paula Liukonen
2. en arbetstidsinventering i staden genomförs med syfte att höja sysselsättningsgraden för stadens medarbetare med deltidsanställningar
3. en försöksverksamhet med resurspool införs för äldreverksamheterna i stadens regi
4. en partssammansatt projektorganisation snarast tillsätts för att bereda ett upplägg utifrån ovan beskrivna upplägg.

Stockholm den 12 februari 2007

*Leif Rönngren*