Utlåtande 2007:179 RV (Dnr 201-2442/2007)

Stadens personalpolitik

Motion av Roger Mogert och Teres Lindberg (båda s) (2007:24)

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande

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

Föredragande borgarrådet Kristina Alvendal anför följande.

Ärendet

Roger Mogert och Teres Lindberg (båda 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.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, SKTF Stockholms stad och SKAF.

Stadsledningskontoret anför att staden verkar för att medarbetare ska känna sig trygga i sin anställning genom att tillämpa de lagar och avtal som finns inom medarbetarområdet. Trygghet är att ha kunskap – inte att inget förändras. Att generellt införa rätt till heltidsarbete utan att hänsyn tas till de ekonomiska

och övriga konsekvenser detta kan medföra anser stadsledningskontoret inte vara realistiskt. 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. 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. 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. För närvarande, i en partsgemensam arbetsgrupp, pågår en översyn av samverkansavtalet i enlighet med FAS 05. 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.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd anser att staden inte 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 nämnden det inte realistiskt att generellt införa rätt till heltidsarbete utan att ta hänsyn till de ekonomiska konsekvenserna och andra effekter. Avslutningsvis anser nämnden att motionen visserligen lyfter angelägna frågor men att de insatser som pågår inom det personalpolitiska området är tillfyllest.

Östermalms stadsdelsnämnd anför att staden är en ekonomiskt stabil arbetsgivare med en seriös verksamhet som är viktig för medborgarna. Dessutom har lön och andra förmåner som möjligheter till ledighet och pension gradvis förbättrats så att de numera är i nivå med eller t.o.m. bättre än inom flera privata sektorer.

SKTF Stockholms stad ställer sig i princip helt bakom motionärernas förslag. SKTF Stockholms stad har hittills haft ett gott samarbete med Stockholms stad och ser fram emot ett fortsatt arbete.

SKAF har inte svarat på remissen.

Mina synpunkter

Motionärerna lyfter fram viktiga frågeställningar i sin motion. Stadens möjlighet att ge stockholmarna en god service är i hög grad beroende av kompetens och engagemang hos medarbetare och chefer. Det är därför angeläget att staden är, och fortsätter att vara, en attraktiv arbetsgivare. Stadens medarbetare ska känna sig trygga i sin anställning. Den mest grundläggande åtgärden för att säkerställa tryggheten är givetvis att staden tillämpar de lagar och avtal som finns inom området. Därutöver ska staden som arbetsgivare på ett tydligt sätt kommunicera med medarbetarna och därmed säkerställa en hög kunskap inom området. Denna kunskap skapar trygghet och är en av förutsättningarna för att man som arbetstagare i Stockholms stad ska känna sig trygg i sin anställning, nu och i framtiden.

För att stadens verksamheter ska ha en fortsatt hög kvalitet är kompetensutvecklingen prioriterad. Dialogen om hur verksamheten kan utvecklas fortsätter på arbetsplatserna. Flexibilitet och nytänkande krävs av såväl staden som arbetsgivare som av medarbetarna. Särskilda utbildningsinsatser genomförs och kommer att genomföras för omsorgspersonal, lärare och förskolepersonal.

Det är min ambition att stadens chefer och ledare ska stärkas i sitt ledarskap och chefsförsörjningen säkras. Medarbetare med utländsk bakgrund och kvinnor ska stimuleras till chefsuppdrag. Rekryteringsprocessen ska garantera att det är kompetensen som är avgörande och att diskriminering inte förekommer. Av stadens anställda är drygt 25 % utrikes födda vilket är mycket positivt. Trots detta behöver staden arbeta aktivt med att stadens chefer också ska spegla den etniska mångfalden som finns bland stadens övriga medarbetare. Stadens ambition är att vara ett föredöme på området.

Stadens jämställdhetsarbete ska utvecklas och intensifieras genom en aktiv spridning av goda exempel på de insatser som görs för ökad jämställdhet och mångfald.

Stadens arbetsplatser ska främja hälsa. Som ett led i detta har majoriteten i samband med budget för 2008 satt upp det svåra, men nåbara, målet om en sjukfrånvaro under 5 procent år 2010.

Frågan om arbetstid och dess betydelse för personalförsörjningen är intressant. Att generellt införa rätt till heltidsarbete är inte rätt väg att gå. Detta skulle få allt för stora ekonomiska konsekvenser, enligt stadsledningskontorets beräkningar, drygt 804 miljoner kronor/år. Dessutom är det inte säkert att den ökade kostnaden för höjda sysselsättningsgrader skulle kompenseras av minskade kostnader för vikarier, timavlönade och övertid. 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. Det är angeläget att varje nämnd strävar efter att så långt det går

erbjuda medarbetare som så önskar ökad sysselsättningsgrad men det måste ske med beaktande av varje verksamhets behov och förutsättningar.

Bilagor

Bilaga 1	Reservationer m.m.
Bilaga 2	Motion (2007:24) av Roger Mogert och Teres Lindberg (båda s) om stadens personalpolitik

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Carin Jämtin* (s), *Yvonne Ruwaida* (mp) och *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande.

1. Bifalla motionen
2. Därutöver anföra följande

Föredragande borgarrådets synpunkter visar tydligt på den nuvarande borgerliga majoritetens beklagliga brist på engagemang för personalens välmående. Den fantasifulla beräkningen av vad det skulle kosta staden att ta sitt arbetsgivaransvar för de lågavlönade kvinnor som ofrivilligt arbetar deltid i staden, visar med all önskvärd tydlighet att det borgerliga styret i Stockholm varken förstår problemet eller hyser något intresse för att lösa det. Det tål att påpekas att den borgerliga regeringens åtgärder för att försämra a-kassan för de deltidsanställda, gör situationen än mer prekär.

Personalen är stadens viktigaste tillgång. Det är sorgligt att det nuvarande borgerliga styret av staden inte vill se detta och inte anser det vara mödan värt att tillvarata kompetensen hos medarbetare som arbetat länge i staden.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

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

Stockholm den 28 november 2007

På kommunstyrelsens vägnar:
CARIN JÄMTIN

Kristina Alvendal

Anette Otteborn

Reservation anfördes av *Carin Jämtin, Kersti Py Börjeson, Roger Mogert* och *Teres Lindberg* (alla s), *Stefan Nilsson* (mp) och *Inger Stark* (v) med hänvisning till reservationen av (s), (mp) och (v) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Roger Mogert och Teres Lindberg (båda 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.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, SKTF och SKAF. SKAF har inte svarat på remissen.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 16 augusti 2007 är i huvudsak av följande lydelse

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 speg-

las 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 medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare planeras varje medarbetares individuella kompetensutveckling. Ansvaret 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 erfarenheter 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 förmånligt 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.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade den 25 oktober 2007 att åberopa och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av vice ordföranden Magnus Dannqvist m.fl. (s), ledamöterna Rosa Lundmark (v), Jonas Eklund (mp) reserverade sig mot beslutet, *bilaga 1*.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 4 oktober 2007 är i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ansluter sig i huvudsak till stadsledningskontorets synpunkter och förslag. 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. Ansvaret 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.

Östermalms stadsdelsnämnd

Östermalms stadsdelsnämnd beslutade den 25 oktober att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Reservation anfördes av vice ordförande Rolf Lindell m fl (s), ledamöterna Marion Sundqvist (mp) och Berit Bornecrantz Dias (v), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av vice ordförande Rolf Lindell m fl (s), ledamöterna Marion Sundqvist (mp) och Berit Bornecrantz Dias (v), *bilaga 1*.

Östermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 15 oktober 2007 är i huvudsak av följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen har, trots att grundskolan överlämnats till utbildningsnämnden, inte mindre än ca 1 600 månadsanställda och är därmed fortfarande en av stadens största förvaltningar. En bra personalpolitik i staden är därför av stor vikt för verksamheten.

Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare. När stadsdelsförvaltningen annonserar ett ledigt arbete i någon verksamhet är det inte ovanligt med så många sökande att det är svårt att hantera. Detta beror säkert på flera faktorer. Trygghet i anställningen och en förhållandevis god arbetsmiljö är två viktiga faktorer. Att staden är en ekonomiskt stabil arbetsgivare med en seriös verksamhet som är viktig för medborgarna, är nog ytterligare skäl till attraktiviteten. Dessutom har lön och andra förmåner som möjligheter till ledighet och pension gradvis förbättrats så att de numera är i nivå med eller t.o.m. bättre än inom flera privata sektorer.

SLK har i sitt tjänsteutlåtande på ett utmärkt sätt kommenterat motionens olika förslag och stadsdelsförvaltningen kan inte annat än instämma i kommentarerna.

SKTF Stockholms stad

SKTF Stockholms stad remissvar daterat den 1 oktober 2007 är i huvudsak av följande lydelse

Stockholms stads personalpolicy har under 2006 reviderats och till viss mån förtydligats för att personalpolitiska frågor på förvaltningsnivån ska få större fokus. Detta arbete har skett i samråd med de fackliga organisationerna på central nivå. SKTF Stockholms stad kan konstatera att många av våra idéer har fått genomslag. Nu återstår för förvaltningarna och bolagen att tillämpa policyn på alla stadens arbetsplatser. Av stadsledningskontorets svar framgår att uppföljning av personalpolicyn sker genom regelbundna medarbetarenkäter.

SKTF Stockholms stad ställer sig i princip helt bakom motionärernas förslag. Vi vill dock framföra några viktiga punkter som bör tas i beaktande när motionen ska behandlas i Kommunfullmäktige. För tydlighetens skull använder vi samma rubriker som stadsledningskontoret i sitt svar.

Fortlöpande kompetensutveckling
Att ta till vara personalens kompetens och kunskaper samt att utveckla dem är en förutsättning för att stadens ska kunna erbjuda kunderna god kvalité i verksamheterna. Vi anser att grunden för all kompetensutveckling är kartläggning av den befintliga kompetensen samt verksamheternas behov. Vi anser att kompetenskartläggning ska planeras årligen i verksamheten samt följas upp genom medarbetarenkät eller verksamhetsberättelse.

Trygga anställningar
Motionärerna tar upp problemet kring otrygga anställningar och möjligheten till inflytande. SKTF Stockholms stad anser i enighet med stadsledningskontoret att kunskap är trygghet och ser därför gärna att regelbunden utbildning i stadens kollektivavtal ges till alla nyanställda i Stockholm.

Heltidsjobb för de som så önskar samt att ofrivilliga så kallade delade turer ska undvikas inom staden
Av kraven om effektiviseringar följer nedskärningar i verksamheterna som innebär att medarbetarna får svara för arbetsuppgifter de inte anställdes för och risken för de s.k. kombinationsanställningar ökar. Detta kan ses som kompetensutveckling men ställer då krav på stadens chefer för att ombesörja för omskolning och fortbildning av berörda medarbetare. Vi ser även risker med att efterleva Allmänna bestämmelsernas (AB 07) skrivning om att erbjuda högre sysselsättningsgrad vid behov av arbetskraft. Det är snarare tvärtom. Nedskärningar innebär att omfattningen av sysselsättningsgrad ofta halveras med kombinationstjänster som följd. Att erbjuda heltidsanställningar torde vara ännu viktigare när de av regeringen aviserade förändringar i arbetslöshetsersättningen börjar gälla.

Utesluta diskriminering i lönesättning genom arbetsvärdering och lönekartläggning
Motionärerna efterlyser en medveten lönestrategi för att minska löneklyftorna. Stockholms stad har arbetat med arbetsvärdering och lönekartläggning i det närmaste 20 år. Under de senaste tre åren har arbetet tagit fart och förvaltningarna har också värderat sina befattningar (obs! detta bör inte tas för arbetsvärdering som innebär att varje enskilt medarbetares arbete värderas för sig). Även lönekartläggning ingår i alla förvaltningars verksamhet. Det som återstår är att analysera resultatet av kartläggningen och framför allt genomföra denna analys centralt i staden för att uppfylla Jämställdhetslagens syfte att minska löneskillnader mellan man- och kvinnodominerade yrken. Som det är idag har de förvaltningslokala analyserna värde för ett fåtal medarbetare då analysen sker inom den egna förvaltningen. Detta i sig är bättre än ingenting men SKTF Stockholms stad anser att det brister i stadens ansvar som arbetsgivare att efterleva Jämställdhetslagen.

Stadens chefer ska spegla den etniska mångfalden som finns bland övriga medarbetare och även vara jämt fördelade bland män och kvinnor
SKTF påpekar att ledarstrategin bör omfatta flera kvinnor och medarbetare med utländsk bakgrund. Så länge könsfördelningen och den etniska mångfalden inte återspeglas bland stadens anställda bör särskilda åtgärder vidtas för att stimulera de underrepresenterade gruppernas deltagande i chefsförsörjningsprogrammet.

Rekryteringar inom staden ska ske enligt SPRINTs utgångspunkt vilket innebär att faktorer som kön, ålder och etnicitet aktivt bortses ifrån
Projektet SPRINT har genomförts och avslutats 2004-2005. SKTF Stockholms stad har fullt förståelse för att utveckling av rekryteringsprocesser tar tid men vi anser att när processerna är utvecklade bör tillämpning kunna ske utan större dröjsmål i hela staden.

Utveckla det förebyggande arbetsmiljöarbetet och friskvårdsarbetet
SKTF Stockholms stad anser att särskilda medel för förebyggande arbetsmiljöarbete och hälsovård ska avsättas. Det finns goda exempel i staden där friskvård på betald arbetstid har kunnat schemaläggas utan vikariekostnader. Satsade medel har gett utdelning utöver insatsen i form av både minskad sjukfrånvaro och sjuknärvaro.

Utveckla personalpolitiken i samarbete med de fackliga organisationerna
En av grundförutsättningarna för en stabil arbetsmarknad och fungerande arbetsplatser är konstruktiv och utvecklande dialog med de fackliga organisationerna. SKTF Stockholm stad har hittills haft ett gott samarbete med Stockholms stad och ser fram emot ett fortsatt arbete.

Ett omfattande förändringsarbete och krav på effektiviseringar tär på krafterna inte bara hos medarbetare och stadens chefer utan även bland de fackligt förtroendevalda. Att stadens chefer har olika uppfattning om hur policyn och riktlinjer ska tillämpas gör inte situationen bättre. Att följa samverkansavtalet blir svårare med flera förhandlingar enligt MBL som följd. I förlängning befarar SKTF Stockholms stad att detta kommer att försvåra samarbetet och öka arbetsrättsliga tvister. För att upprätthålla ett gott klimat mellan parterna anser även SKTF att det är viktigt att lägga stort fokus på det personalpolitiska området. Staden bör genom tydliga och mätbara mål ange prioriteringar inom personalarbetet för att skapa god kvalité i verksamheterna och för att uppnå målsättningen att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bilaga 1

RESERVATIONER M.M.

Reservation anfördes av vice ordföranden Magnus Dannqvist m.fl. (s), ledamöterna Rosa Lundmark (v), Jonas Eklund (mp) mot beslutet till förmån för eget enligt följande.

1 Motionen bifalles.
2 Därutöver anförs följande.

Stockholms Stad är en av länets största arbetsgivare. Med detta följer ett stort ansvar för de anställda i staden. Medarbetarna skall självklart känna trygghet i sin anställning men även känna att de behandlas rättvist och inte utsätts för diskriminering. Trygghet innebär även att kunna få och uppleva möjlighet till utveckling i sitt arbete.

Motionärerna tar i sin motion upp ett flertal viktiga förslag som skulle kunna utveckla Stockholms Stad till en bättre arbetsgivare. Mycket tycks redan idag göras i staden men det finns ett stort behov av en utveckling i enlighet med vad motionärerna pekar på inom flera områden.

Det är synd att både stadsdelsförvaltning och kommunstyrelse fastnar i problemställningar av olika art eller i en försvarsposition ”med att detta gör vi redan”, utan att se till motionens vilja till utveckling inom det personalpolitiska området.

Det är vår uppfattning att stadens medborgare anser att staden skall vara en ansvarstagande och framsynt arbetsgivare, varför motionen skall bifallas.

Östermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av vice ordförande Rolf Lindell m fl (s), ledamöterna Marion Sundqvist (mp) och Berit Bornecrantz Dias (v) mot nämndens beslut till förmån för att bifalla motionen.

Särskilt uttalande gjordes av vice ordförande Rolf Lindell m fl (s), ledamöterna Marion Sundqvist (mp) och Berit Bornecrantz Dias (v) enligt följande.

Förvaltningen lutar sig i sitt förslag till svar helt mot ett tjänsteutlåtande från SLK och redovisar inga egna analyser. Vi saknar en närmare analys och
beskrivning av förhållandena i vår stadsdel, bl. a. när det gäller deltids-tjänsterna. Hur stor är personalomsättningen, vilka personer söker tjänsterna med avseende på etnicitet etc.?

KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner 2007:24

2007:24 **Motion av Roger Mogert och Teres Lindberg (båda s) om stadens personalpolitik**
Dnr 201-2442/2007

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 heltidsmåttet 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 före-

byggande med friskvårdsfrågor. För många sjukskrivna krävs att arbetssituationen 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

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

Stockholm den 11 juni 2007

Roger Mogert *Teres Lindberg*