



Handläggare: Sarah Thuresson
Administrativa avdelningen
Tel: 262 15
sarah.thuresson@gfk.stockholm.se

2003-03-12

Dnr 03-000-586:1

Till
Gatu- och fastighetsnämnden

**Inrättande av Stockholms stads kompetensfond.
Remiss.**

FÖRSLAG TILL BESLUT

1. Gatu- och fastighetsnämnden beslutar att som svar på remiss av förslag till inrättande av Stockholms stads kompetensfond överlämna och återropa kontorets tjänsteutlåtande
2. Nämnden förklarar beslutet omedelbart justerat

Olle Zetterberg

Bengt Hjelm

SAMMANFATTNING

Med föreliggande ärende remitteras ett förslag om att inrätta en kompetensfond för Stockholm stad. Fonden, till vilken 2,0 mdkr ska avsättas enligt 2003 års budget, har två *internt* riktade mål som innebär att kompetensfonden dels skall bidra till att tillgodose stadens behov av att rekrytera och utbilda medarbetare till alla typer av jobb, dels finansiera långsiktiga projekt inom exempelvis arbetsorganisation, kompetensutveckling, arbetsmiljö och ledning. Kompetensfonden har också två *externt* riktade mål som dels skall möjliggöra insatser som bidrar till en ökning av sysselsättningsgraden i socialt utsatta bostadsområden, dels främja behovet av arbetskraft inom bristyrkesområden.

För att kunna genomföra de satsningar som möjliggörs via kompetensfondens tillkomst föreslår stadsledningskontoret att ett särskilt projektkansli bildas. Alla insatser skall vara av engångskaraktär och inte avse den normala driftsverksamheten. De skall långsiktigt sänka eller motverka ökade framtida kostnader för staden. Prioriterade insatser skall

särredovisas och handlingsplaner årligen utvärderas i samband med ordinarie uppföljningsrapporter.

Gatu- och fastighetskontoret ställer sig bakom mycket av de förslag som redovisas i ärendet. Personalförsörjning på kort och lång sikt är en prioriterad fråga även för Gatu- och fastighetskontoret. Vi står inför pensionsavgångar de närmaste åren som kommer att kräva bra rekryteringsstrategier och där kompetensfonden kan bidra till bra lösningar och åtgärder. Den föreslagna kompetensfonden som också ska bidra till kompetensutveckling, flexibla arbetstidslösningar, ledarskapsfrågor och utveckling av arbetsorganisationer är andra områden som kontoret finner intressanta och som vi arbetar aktivt med. Kontoret är dock införstått med att en stor del av kompetensfondens medel är avsedda att användas för utveckling och satsningar inom främst vård, skola och omsorg.

REMISSEN

Stadsledningskontorets förslag har remitterats till Gatu- och fastighetsnämnden för yttrande senast 2003-03-25. Under hand har föredragande rotel medgivit att nämndens yttrande avges 2003-04-01. Ärendet är avsett att underställas kommunfullmäktige 2003-04-28.

FÖRSLAGET

Målen:

De i budget föreslagna satsningarna för kompetensfondens två mål som riktas *internt* till stadens verksamheter delas in i följande fem områden:

1. Kompetensutveckling/utbildning
2. Rekrytering/introduktion
3. Arbetsmiljö/hälsa
4. Ledarutveckling
5. Arbetsorganisationsutveckling

Dessa områden tar sikte på stadens arbete med medarbetarna, ledning och organisation.

Stadsledningskontoret framhåller i skrivelsen att satsningarna inom område 1 har särskilda prioriterade målgrupper, framförallt i stadens nämndernas verksamheter. Satsningar inom område 2-5 kan däremot riktas brett till stadens olika verksamheter.

Inom område 1 pekar stadsledningskontoret på behovet av att ge adekvat grundkompetens till medarbetare inom äldreomsorgen. Inom ramen för kompetensfondens arbete föreslås också riktade satsningar för medarbetargrupper inom handikappomsorg, skolan och individ- och familjeomsorg som skall bidra till att förstärka kompetensen och förbättra verksamheternas kvalitet.

Inom område 2 framhåller stadsledningskontoret det stora behovet av nyrekryteringar som krävs inom de närmaste åren. Fram till 2010 förväntas 10 000 nya medarbetare att behöva ersättas med nyrekryteringar.

Kompetensfonden kommer att möjliggöra satsningar på en offensiv rekryteringsarbete med bl.a. förbättrad introduktion av nyanställda och handledning av studenter.

Inom område 3 att är det en prioriterad uppgift för staden att bryta den negativa sjukfrånvaroutvecklingen. Satsningar på arbetsmiljön och förebyggande åtgärder samt god rehabilitering är därför angelägna. Med hjälp av kompetensfonden vill stadsledningskontoret ge förvaltningarna ökat stöd för att kunna utveckla sitt arbete med rehabiliteringsåtgärder och utöka det förebyggande hälsoarbetet.

Inom område 4 sägs att satsningar på chefer och ledare i staden är viktiga för att uppnå de internt riktade målen. Det är nödvändigt att de har kunskaper om gällande lagstiftning inom det arbetsrättsliga området, arbetsmiljö, samverkan osv. Med kompetensfondens hjälp skall cirka 500 ledare per år bli väl förtrogna med i olika frågor som rör relationen arbetstagare-arbetsgivare.

Inom område 5 betonas vikten av att göra staden till en attraktiv arbetsgivare, framför allt för ungdomarna. Det sägs att det inom stadens organisationer finns ett behov att få pröva och förändra arbetsformer för att utveckla arbetssituationen. Ett led i detta arbete är att pröva nya former av flexibla arbetstidslösningar som kan anpassas individuellt efter enskilda önskemål men också satsa på åtgärder som bidrar till egen- inflytande, kompetensutveckling samt breda utvecklingsmöjligheter. Kompetensfonden ger möjligheter att i projektform pröva och utvärdera olika modeller och lösningar för detta.

De i budget föreslagna satsningarna för kompetensfondens två mål som riktas *externt* och vars målgrupp blir stadens brukare och medborgare, kommer att inrymma ett brett spektra av insatser.

Förslaget ger ett flertal exempel där staden gjort stora framsteg vad gäller målet att öka sysselsättningsgraden i socialt utsatta bostadsområden samt att främja näringslivets behov av utbildad arbetskraft inom vissa bristyrken. Kista matchning och samarbetsprojekten med länsarbetsnämnden gällande rekryteringsprogrammen inom äldre- och barnomsorgen sägs vara exempel på lyckade projekt.

Det är enligt förslaget angeläget med ett fortsatt samarbete med regionens högskolor och näringsliv. Stadsledningskontoret pekar på vikten av att utveckla former för vuxenutbildning, arbetsförlagd praktik mm för att tillgodose stadens personalbehov och öka sysselsättningen. Vidare framhåller skrivelsen vikten av att ta tillvara den potential som finns bland personer med utländsk bakgrund i det framtida rekryteringsarbetet. Det är därför angeläget att ta fram bra former för validering av utländska utbildningar inom såväl äldreomsorgsområdet som övriga områden som staden har intresse av.

Genomförande och förutsättningar:

Arbetet med kompetensfonden som bas är omfattande och skall ske under en avgränsad tidsperiod och med särskilda krav. Tydlighet i uppföljningen

av arbete och resultat är viktigt och av den anledningen föreslås att arbetet bedrivs i ett separat projekt direkt under stadens personaldirektör. En projektledare föreslås rekryteras snarast samt bilda ett projektkansli.

Av skrivelsen framgår att ansvar och initiativ åligger stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning. Vissa insatser kommer att ske stadsövergripande, medan andra kommer att vara förvaltningslokala. Stadsledningskontoret föreslår att samtliga förvaltningar utser en kontaktperson för arbetet med kompetensfonden.

Alla insatser skall kännetecknas av nödvändiga åtgärder av engångskaraktär, som långsiktigt sänker eller motverkar ökade framtida kostnader för staden. Arbetet med att planera, prioritera och genomföra projekt kommer att ske i nära samarbete med stadens förvaltningar och fackliga organisationer. Handlingsplaner skall tas fram där prioriterade insatser är preciserade i tid och resurser. Satsningarna ska särredovisas från stadens övriga verksamhet och årligen utvärderas.

GATU- OCH FASTIGHETSKONTORETS SYNPUNKTER

Internt riktade mål

Rekrytering

Gatu- och fastighetskontoret ställer sig bakom mycket av det som sägs i förslaget. Vi delar uppfattningen att det är angeläget att bli en attraktiv arbetsgivare och att satsa på ett offensivt rekryteringsarbete för att tillgodose stadens framtida behov av personal. Den föreslagna kompetensfonden kan enligt kontorets bedömning ge möjlighet att bedriva detta arbete på ett effektivt sätt.

Personalförsörjning på kort och lång sikt är en prioriterad fråga för såväl oss som för staden i övrigt. Inom yrkeskategorier där Gatu- och fastighetskontoret konkurrerar med den privata arbetsmarknaden, t.ex. civilingenjörer med några års erfarenhet, lantmätare, fastighetsvärderare, personal med kvalificerad IT-kompetens samt kvalificerade ekonomer, finns det en risk för att det uppstår en bristsituation de kommande åren. Detta måste vi möta med olika typer av åtgärder, samtidigt som övertalighet inom vissa områden skall hanteras. En annan yrkesgrupp som är svårrekryterad är kontorets parkeringsvakter. I och med att konkurrensutsättningen av parkeringsövervakningen avbröts våren 2002 beslutades att successivt nyrekrytera till de vakanser som uppstått de senaste åren. Under hösten 2002 påbörjades en rekryteringsprocess och av åttionio sökande valdes fyrtio personer ut till intervju. Av dessa anställdes nio personer. Förutom de personliga egenskaperna ställs höga krav på de sökande, de ska bli klara läkarundersökning, körprov samt en teoretisk utbildning för att få fortsätta att bli parkeringsvakter. Det krävs insatser för att göra arbetet attraktivt och höja statusen i detta yrke. Den kanske viktigaste faktorn för att öka attraktiviteten i yrket är att kunna erbjuda relevant kompetensutveckling. Även inom detta område kommer det att krävas särskilda satsningar.

Ytterligare problematik som måste belysas är personalförsörjningen på längre sikt, kopplat till åldersstrukturen på kontoret. Gatu- och

fastighetskontoret står inför en stor förändring bland sin befintliga arbetskraft. Kontoret har en hög medelålder och nyrekrytering framöver kommer att behövas. Inom en femårs period kommer stora pensionsavgångar att bli en realitet. Ca 2/3 av medarbetarna är mellan 40 - 59 år. Pensionsavgångarna är hanterbara under de närmaste två åren men ökar markant 2005 – 2006. Totalt uppnår 10% av medarbetarna pensionsåldern mellan 2002 - 2006.

Vi måste utarbeta bra rekryteringstrategier och metoder för att möta dessa pensionsavgångar. Vår förhoppning är att vi genom den föreslagna kompetensfonden lättare kan driva dessa projekt och som på sikt kommer att gagna förvaltningen.

Kompetensutveckling/utbildning

Den föreslagna kompetensfonden skall bidra till att stärka kompetensen och ge adekvat grundutbildning till medarbetare inom främst vård, skola och omsorg. Stadsledningskontoret framhåller dock vikten av att också behålla och utveckla den personal som finns inom stadens övriga verksamheter

Gatu- och fastighetskontoret satsar på kompetensutveckling bl.a. inom ramen för det s.k. Utvecklingsprogrammet. Programmet syftar till att öka medarbetarnas kompetens genom utbildning inom en rad prioriterade områden. Under år 2003 kommer en förstudie gällande ett IT-stöd för kompetensinventering och kompetensplanering att genomföras. En sådan IT-baserad modell ger kontoret möjlighet att på sikt få ett samlat grepp på kontorets kompetensförsörjningsbehov och kompetensutveckling både på strategisk och operativ nivå.

Arbetsmiljö/hälsa

Gatu- och fastighetskontoret delar uppfattningen att staden bör satsa på förebyggande åtgärder för att minska den negativa sjukfrånvaro - utvecklingen. Kontorets sjukfrånvarostatistik visar att långtidssjukfrånvaron har ökat något, samtidigt som korttidsfrånvaron minskat. Kontoret kommer att aktivt arbeta för att minska sjukfrånvaron genom att bl.a. utarbeta och införa rutiner för att tidigt försöka identifiera till frånvaro/tidiga signaler på ohälsa samt vad som kan göras för att stödja/underlätta för den enskilde att återgå i arbete, satsa på olika riktade hälsoprojekt som ska inspirera de anställda att ta ett större ansvar för att stärka sin hälsa, erbjuda utbildning till kontorets chefer i rehabiliteringsarbetet mm.

Ledarutveckling

Gatu- och fastighetskontoret delar uppfattningen att stadens chefer och ledare behöver förbättra sina kunskaper i frågor som rör relationen arbetstagare-arbetsgivare. Som ett led i detta kommer kontoret under året att utarbeta ett förslag till chefsutvecklingsprogram för förvaltningens mellanchefer. Chefer och ledare inom kontoret erbjuds också handledning via företagshälsovården.

Arbetsorganisationsutveckling

För att öka flexibiliteten i arbetslivet och underlätta framtida rekrytering arbetar kontoret med att utveckla alternativa arbetsformer. Olika arbetstidsprojekt pågår inom kontoret och ytterligare arbetstidsprojekt kommer att starta under våren 2003. Distansarbete är en accepterad arbetsform inom kontoret och idag distansarbetar ett 50-tal personer regelbundet.

Externt riktade mål

Den föreslagna kompetensfonden skall möjliggöra insatser som riktar sig till stadens brukare och medborgare. Stadsledningskontoret pekar på behovet av att fortsätta samarbetet med högskolor och näringsliv. Vikten av att ta tillvara den potential som finns bland personer med utländsk bakgrund i det framtida rekryteringsarbetet framhålls också. Kontoret anser att det är viktigt att ta tillvara den kompetens som finns hos personer med utländsk bakgrund. Vi kommer också att fortsätta vårt arbete med att göra vår verksamhet känd och underlätta framtida rekryteringar av personal genom att medverka vid arbetsmarknadsdagar på bl.a. KTH. Kontoret tar också emot personer som vill göra examensarbeten och praktik.

SLUT