



**Tid:** 22 september 2005 kl 15.00 – 15.50

**Plats:** Bråvallasalen, Stadshuset

**Justerat:** 2005-10-04

Leif Rönngren

Sten Nordin

**Närvarande:**

Ledamöter

Leif Rönngren (s), ordförande  
Sten Nordin (m), vice ordförande  
Ulf Fridebäck (fp)  
Berthold Gustavsson (m)  
Martina Lind (fp)  
Lennart Mikaelsson (kd)  
Johanna Nilsson (s)  
Åsa Romson (mp)  
Kajsa Stenfeldt (v)  
Anna Wersäll (m)

Ersättare

Marianne Ahlgren (fp)  
Maurice Forslund (kd)  
Per Hallerby (fp)  
Gunilla Hansson (s), tjänstgörande  
Olivia Hasahya (s), tjänstgörande  
Ann-Marie Strömberg (v)  
Jan Tigerström (m)  
Charlotte Unger (mp)  
Ornina Younan (s), tjänstgörande

Markdirektören Göran Långsved och nämndsekreteraren Hans Engstrand.  
Vidare tjänstemännen vid kontoret Stefan Eriksson, Lars Fränne, Lennart Gustafsson,  
Bengt Hjelm, Gunnar Jensen, Eva Olsson, Göran Widegren samt borgarråds-  
sekreteraren från roteln Petra Nieto.

Ordföranden Leif Rönngren (s) hälsade nye ledamoten Lennart Mikaelsson (kd)  
välkommen till nämnden.

## § 7

### **Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning. Remiss**

Dnr M2005-000-00360

Protokollsutdrag

Markkontoret hade den 26 augusti 2005 avgivit tjänsteutlåtande i rubricerade ärende, till vilket hänvisas. I tjänsteutlåtandet föreslogs enligt följande:

Marknämnden beslutar att besvara remissen med kontorets utlåtande.

### **Yrkanden**

Bifall yrkades till kontorets förslag.

Ordföranden Leif Rönngren m fl (s) samt ledamöterna Ann-Marie Strömberg (v) och Åsa Romson (mp) yrkade bifall till förslag som redovisas i **bilaga B**.

### **Beslut**

Marknämnden beslöt, efter propositioner på framställda yrkanden, enligt det av ordföranden Leif Rönngren m fl (s) samt ledamöterna Ann-Marie Strömberg (v) och Åsa Romson (mp) gemensamt framställda yrkandet d v s att i huvudsak godkänna förslag till beslut samt att därutöver anföra följande:

Nämnden anser att arbetet med kompetensförsörjning måste ske strategiskt. Lokala prognoser, analyser, handlingsplaner, strategier etc. är viktiga för att fokusera arbetet och för att kunna göra uppföljningar och utveckla verksamheten. Vi ser att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet måste lyftas fram. Medarbetare med annan bakgrund än den vanligast förekommande, med avseende på t.ex. kön och etnisk bakgrund, måste uppmärksammas för att kontoret ska ha en framförhållning när det gäller tillsättning av chefer och andra strategiska positioner i framtiden. Speciellt när det gäller jämställdhet är det nödvändigt att det för alla medarbetare är möjligt att kombinera arbete och familjeliv, utan att karriären påverkas negativt.

### **Reservation**

Vice ordföranden Sten Nordin (m) samt ledamöterna Berthold Gustavsson (m), Anna Wersäll (m), Ulf Fridebäck (fp), Martina Lind (fp) och Lennart Mikaelsson (kd) enligt kontorets förslag.

Vid protokollet  
Hans Engstrand

Rätt utdraget intygar:

---

Tillhör § 7, bilaga B

Marknämnden 2005-09-22

Tillhör ärende nr 7

Kommunstyrelsen samlade ansvar  
för kompetensförsörjning. Remiss.

Leif Rönngren m.fl. (s)  
Åsa Romson (mp)  
Kajsa Stenfelt (v)

### **Förslag till beslut**

*Marknämnden beslutar*

att i huvudsak godkänna förslag till beslut,

samt

att därutöver anföra följande

Nämnden anser att arbetet med kompetensförsörjning måste ske strategiskt. Lokala prognoser, analyser, handlingsplaner, strategier etc. är viktiga för att fokusera arbetet och för att kunna göra uppföljningar och utveckla verksamheten. Vi ser att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet måste lyftas fram. Medarbetare med annan bakgrund än den vanligast förekommande, med avseende på t.ex. kön och etnisk bakgrund, måste uppmärksammas för att kontoret ska ha en framförhållning när det gäller tillsättning av chefer och andra strategiska positioner i framtiden. Speciellt när det gäller jämställdhet är det nödvändigt att det för alla medarbetare är möjligt att kombinera arbete och familjeliv, utan att karriären påverkas negativt.



MARKKONTORET

TJÄNSTEUTLÅTANDE

Dnr M2005-000-00360

2005-08-26

Kontaktperson  
Gert Abelt  
Staben  
Telefon: 08-508 270 66  
gert.abelt@mk.stockholm.se

Till  
Marknämnden 2005-09-22

**Kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning. Remiss från kommunstyrelsen.**

## **Förslag till beslut**

Marknämnden beslutar att besvara remissen med markkontorets utlåtande.

Göran Långsved

Lennart Gustafsson

## **Sammanfattning**

Markkontoret ser positivt på att staden utvecklar ett systematiserat arbetssätt för att säkra stadens kompetensförsörjning med den inriktning som stadsledningskontoret föreslår.

För att trygga personalförsörjningen på kort och lång sikt är det avgörande att staden är en attraktiv arbetsgivare. En välutvecklad samverkan med olika utbildningsinstitutioner är en annan viktig faktor i arbetet med att säkra stadens kompetensförsörjning. Dåvarande gatu- och fastighetskontoret inledde för ett antal år sedan en samverkan med KTH genom att bl.a. vara representerat på deras årliga arbetsmarknadsdagar. Detta arbete fortsätter nu inom markkontoret och bör kunna utvecklas och involvera fler för verksamheten relevanta utbildningsinstitutioner.

Markkontoret har inget att invända mot den föreslagna ansvarsfördelningen mellan stadens centrala och lokala nivå. Vi vill dock framhålla att kraven på att ta fram lokala prognoser, analyser, handlingsplaner, strategier, uppföljning etc. måste hållas på en rimlig nivå så att det inte uppfattas som en administrativ pålaga utan verkligt behov.

## **Remissen**

Kommunstyrelsen har till marknämnden remitterat ett förslag angående kommunstyrelsens samlade ansvar för kompetensförsörjning för yttrande senast 2005-09-22.

Förslaget har även remitterats till stadsdelsnämnderna Kungsholmen, Skarpnäck och Skärholmen samt utbildningsnämnden och miljö- och hälsoskyddsnämnden.

## **Förslaget**

För att trygga stadens framtida kompetensförsörjning är det nödvändigt att säkra personalförsörjningen samt att stadens medarbetare erbjuds goda möjligheter till kompetensutveckling. Detta ska åstadkommas genom att ta tillvara satsningarna som skett inom ramen för kompetensfonden samt att införa ett systematiserat arbetssätt för kompetensförsörjning.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för stadens kompetensförsörjning. En grund för detta utgörs av varje enskild förvaltnings kunskap om verksamheten. Denna kunskap i kombination med en central samordning kan sedan bilda en gemensam plattform där förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner ger underlag till de stadsövergripande initiativ och aktiviteter som behövs för att säkra stadens behov av kompetens. De lokala strategierna ska ha sin utgångspunkt i stadens övergripande prognoser, analyser, strategier och handlingsplaner och ingå som en integrerad del av verksamhetsplaneringen.

Strategiska aktiviteter måste utvecklas för såväl redan anställd personal som framtida medarbetare.

Stadsledningskontorets förslag till strategisk kompetensförsörjning bifogas.

## **Markkontorets synpunkter**

Under det kommande decenniet väntar stora pensionsavgångar i stadens verksamheter. Samtidigt visar USK:s befolkningsprognos 2005-2014 att stadens invånare ökar med ca 7 000 personer per år under perioden. De stora pensionsavgångarna samt den väntade befolkningsökningen innebär flera stora utmaningar på det personalpolitiska området för staden. För att möta dessa utmaningar och för att tillgodose den service som medborgarna efterfrågar idag och i framtiden är det därför av vikt att staden har väl utvecklade och långsiktiga strategier för kompetensförsörjning.

Markkontoret ser därför positivt på stadsledningskontorets förslag till ett systematiserat arbetssätt för att säkra stadens kompetensförsörjning. Kontoret delar även uppfattningen att strategierna för kompetensförsörjning måste utvecklas parallellt med övriga strategier och utgöra en integrerad del av verksamhetsplaneringen.

För att trygga personalförsörjningen på kort och lång sikt är det avgörande att staden är en attraktiv arbetsgivare. Utbildningsnivån hos markkontorets anställda är förhållandevis hög. Flertalet anställda har högskoleutbildning varav den övervägande

delen med teknisk inriktning (t.ex. civilingenjörer med olika inriktningar, landskapsarkitekter). Det innebär bl.a. att kontoret konkurrerar om yrkeskategorier som är attraktiva för många andra såväl offentliga som privata arbetsgivare. För att möta den konkurrensen måste staden vara en så attraktiv arbetsgivare att den blir ett förstahandsalternativ för den arbetssökande. Löne- och anställningsvillkor liksom möjlighet till delaktighet, inflytande och utveckling är några faktorer som har betydelse för om en arbetssökande väljer staden eller inte.

En välutvecklad samverkan med olika utbildningsinstitutioner är ett mycket viktigt inslag i arbetet med att säkra stadens kompetensförsörjning. För markkontorets del är det speciellt angeläget att ha en välfungerande samverkan med utbildningsinstitutioner med teknisk-/sambhällsplaneringsinriktning.

Dåvarande gatu- och fastighetskontoret inledde för ett antal år sedan en samverkan med KTH genom att bl.a. vara representerad på deras årliga arbetsmarknadsdagar, Armada och Lava. Andra rekryteringsinsatser som prövats är bl.a. traineeprogram och erbjudande till studenter att utföra sina examensarbeten genom kontoret. Detta arbete fortsätter nu inom markkontoret och bör kunna utvecklas och intensifieras och involvera fler för verksamheten relevanta utbildningsinstitutioner inom mälardalsregionen.

Markkontoret har inget att invända mot den föreslagna ansvarsfördelningen för kompetensförsörjningen i staden mellan central och lokal nivå. Vi vill dock framhålla att kraven på att ta fram lokala prognoser, analyser, handlingsplaner, strategier, uppföljningar etc. måste hållas på en rimlig nivå så att det inte uppfattas som en administrativ pålaga utan verkligt behov.

**SLUT**