

xx

**Motion av Clara Lindblom (V) om översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning**

Kvaliteten i stadens verksamheter och därmed nyttan för stockholmarna står och faller med våra medarbetares insatser, kompetens och engagemang. Stockholm ska därför alltid vara en riktigt bra arbetsgivare som erbjuder så goda arbetsvillkor att många vill arbeta i stadens tjänst.

Oavsett verksamhet och befattning ska alla medarbetare ha stora möjligheter till inflytande och delaktighet på sina arbetsplatser och kontinuerligt kunna vidareutvecklas i yrket. Fortbildning, arbetsmiljö och arbetsvillkor behöver alltid stå i fokus i personalpolitiken. Samma gäller tillit till välfärdsprofessionens kunskap och yrkesetik och bättre förutsättningar för cheferna, i synnerhet i våra kvinnodominerade yrken. Grundläggande personalpolitiska förutsättningar som heltid och fast anställning som norm och en lön som det går att leva på ska tillförsäkras alla medarbetare.

Men staden behöver göra ännu mera för att behålla kunniga medarbetare och chefer och vara intressant som arbetsgivare för nya medarbetare. Staden måste kontinuerligt se över sina personalpolitiska insatser på kort och på lång sikt för att klara kompetensförsörjningen. De närmaste åren riskerar exempelvis hög personalrörlighet för socialsekreterare, förskollärare, lärare, ingenjörer och chefer att allvarligt försvåra stadens möjlighet att uppfylla kvalitetsmålen i verksamheterna. Staden kan många gånger ha svårt att konkurrera med lön, och därför behöver övriga personalpolitiska villkor och förmåner spetsas till för att vara konkurrenskraftiga.

Föregående mandatperiod införde vi exempelvis möjligheten till semesterväxling. Staden tecknade ett lokalt kollektivavtal med de fackliga organisationerna, som gör att medarbetare kan byta semesterårets semesterdagstillägg mot fem till sex extra lediga dagar.

Vi ser nu behov av ett fortsatt personalpolitiskt nytänkande inom exempelvis följande områden, där olika modeller och möjligheter sannolikt inte är intressanta för alla men där alla ska kunna hitta något som passar.

### **80-90-100-modellen**

Införande av den så kallade 80-90-100-modellen bör utredas av staden. Modellen som redan tillämpas i andra kommuner, exempelvis Haninge, innebär att tillsvidareanställda kan minska arbetstiden till 80 procent med 90 procent av lönen och oförändrad avsättning till tjänstepension. Med arbetsvillkor anpassade till behoven ges äldre medarbetare, exempelvis förskolechefer och socialsekreterare, möjligheter att stanna kvar längre i anställningen. Erfarna medarbetare kan fungera som mentorer, samtidigt som mer tid ges för återhämtning utan att försämra pensionen. Med modellen får staden fler verktyg för att arbeta med successionsplanering för att rusta medarbetare för nya roller i organisationen. Mot bakgrund av den demografiska utvecklingen och svårigheterna att klara kompetensförsörjningen i förskolan, socialtjänsten och äldreomsorgen behöver dessa sektorer prioriteras. Ett införande av modellen kan ge vinster för både medarbetare, stockholmare och för staden i stort.

### **Årskort på SL**

Möjligheten för medarbetare att köpa SL:s årskort, som idag kostar 9 310 kr, genom att betala med ett månatligt löneavdrag bör utredas. Många kan idag inte lägga ut en så stor klumpsumma, men ett löneavdrag gör det möjligt för fler medarbetare. Nacka kommun erbjuder sina tillsvidareanställda denna möjlighet genom nettolönedrag. Medarbetare får med nettolöneavdrag en månadskostnad på 776 kr (9 310 kr delat med 12) jämfört med 890 kr för köp av månadskort direkt hos SL. För medarbetare som fyllt 65 år blir kostnaden ännu lägre, då SL har reducerat priset för 65+. I

Nacka bedömde kommunen att det inte skulle bli några betydande merkostnader för kommunen, då man hade effektiva administrativa rutiner. Stockholm stad bör också ha administrativa förutsättningar att klara en sådan uppgift. Det skulle kunna bli en vinst för både medarbetare, staden och klimatet.

### **Pensionsväxling**

För vissa medarbetare kan det vara intressant att kunna löneväxla till pension, vilket innebär att spara till extra pension genom att avdrag görs på bruttolönen med ett valfritt belopp. Det är viktigt att komma ihåg att löneväxling i vissa fall kan medverka till att andra ersättningar (t.ex. vid sjukdom) blir lägre, och därför behöver möjligheten till pensionsväxling kombineras med rådgivning och information om vad som gäller i olika inkomstlägen.

### **Utvecklingsprogram för specialister**

Möjligheten att anordna utvecklingsprogram för medarbetare med akademisk utbildning, specialister etc. bör övervägas. Staden erbjuder sedan länge uppskattade chefsprogram och något liknande efterfrågas även från befattningshavare som är ensamma i sin yrkeskategori på arbetsplatsen. Dessa medarbetare kan vara i extra stort behov av ett yrkesmässigt nätverk, vilket kan främjas genom utvecklingsprogram. Vilka yrkesgrupper som bör omfattas behöver kartläggas, och eventuellt prövas med piloter, innan programmen inkluderas i stadens kompetensutvecklingsinsatser.

### **Permanent kompetenssatsning**

Kompetensutveckling är ett permanent behov för varje seriös arbetsgivare. De medel som vi avsatte föregående mandatperiod behöver därför fyllas på och satsningen permanentas. Former, organisation, inriktning och omfattning behöver utredas, med målet att varje medarbetare i staden ska tillförsäkras den kompetensutveckling som hen behöver. Tiotusentals medarbetare fick del av kompetensmedlen under förra mandatperioden. Vi är övertygade om att en permanent satsning på kompetensutveckling kommer att göra staden ännu mer eftertraktad som arbetsgivare och därmed bidra aktivt till att trygga den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår jag att kommunfullmäktige beslutar om en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner med syfte att främja kompetensförsörjningen enligt intentionerna i motionen.

Stockholm den 2 maj 2019

Clara Lindblom (V)