

Handläggare
Catarina Tunberg
Telefon: 08-508 36 210**Till**
Äldrenämnden
den 22 oktober 2019**Remiss av Motion av Clara Lindblom (V) om
översyn och utredning av nya personalpolitiska
insatser och förmåner för att främja stadens
kompetensförsörjning.**

Svar på remiss från kommunstyrelsen – dnr 2019/698

Förvaltningens förslag till beslutÄldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar
på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.Margareta Östrand
Tf. förvaltningschefPatric Rylander
Biträdande förvaltningschef**Sammanfattning**

I motionen av Clara Lindblom (V) beskrivs att Stockholm stad ska vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor. Det föreslås en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser med syfte att främja kompetensförsörjningen såsom 80-90-100-modellen, löneavdrag för årskort på SL, pensionsväxling, utvecklingsprogram för specialister och permanent kompetenssatsning. Äldreförvaltningen kan se en risk med att förslagen om 80-90-100-modellen och löneavdrag för årskort på SL leder till ökade kostnader och administration. Vad gäller pensionsväxling är det av stor vikt att detta innefattar information om vad som gäller i olika inkomstlägen. Äldreförvaltningen bidrar på olika sätt till att möta medarbetarnas behov av kompetensutveckling.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat en motion av Clara Lindblom (V) om behov av översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser och förmåner för att främja stadens kompetensförsörjning. Motionen har remitterats till ett antal nämnder och fackförbund. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 8 november 2019.

Ärendet

I motionen av Clara Lindblom (V) beskrivs att Stockholms stad ska vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor. Fortbildning, arbetsmiljö och arbetsvillkor behöver alltid stå i fokus i personalpolitiken. Motionären anser att staden behöver göra mer för att behålla kunniga medarbetare och vara intressant som arbetsgivare för nya medarbetare. Staden kan många gånger ha svårt att konkurrera med lön varför övriga personalpolitiska villkor och förmåner behöver spetsas till. Staden måste kontinuerligt se över sina personalpolitiska insatser för att klara kompetensförsörjningen till stadens verksamheter där hög personalrörlighet lyfts fram som en risk vad gäller möjligheten att uppfylla kvalitetsmålen i verksamheterna.

Mot bakgrund av detta föreslår motionären en översyn och utredning av nya personalpolitiska insatser med syfte att främja kompetensförsörjningen. Motionären föreslår att staden utreder personalförmåner såsom 80-90-100 modellen, löneavdrag för årskort på SL, pensionsväxling, utvecklingsprogram för specialister och permanent kompetenssatsning.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom äldreförvaltningen. Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i förvaltningsgruppen den 16 oktober 2019. Kommunstyrelsens pensionärsråd har tagit del av ärendet den 15 oktober och socialnämndens, äldrenämndens och överförmyndarnämndens gemensamma råd för funktionshinderfrågor den 17 oktober.

Förvaltningens synpunkter

Äldreförvaltningen anser att förmågan att attrahera och behålla rätt kompetens är viktig för att upprätthålla kvaliteten i stadens verksamheter. Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att verksamheterna ska kunna utföra sina uppgifter på ett effektivt och professionellt sätt.

Motionären föreslår att en 80-90-100-modell införs vilket innebär att äldre medarbetare kan minska arbetstiden till 80 procent med 90 procent av lönen och oförändrad tjänstepension. Det är som förvaltningen ser det viktigt att tillvarata äldre medarbetares kompetens och erfarenhet och fler behöver ha möjlighet att arbeta längre för att klara kompetensförsörjningen. I detta sammanhang är mentorskap viktigt. Dock kan förvaltningen se en risk att denna modell leder till ökade kostnader och ökat rekryteringsbehov för ersättning av den minskade arbetstiden.

Införande av nettolöneavdrag för SL-kort skulle sannolikt leda till merkostnader i och med en ökad belastning på förvaltningarnas administrativa resurser. Förvaltningen anser att det inom ramen för stadens nuvarande rutiner och IT-stöd inte finns utrymme att hantera denna ökade administration.

Flera medarbetare som närmar sig pensionsåldern efterfrågar pensionsväxling vilket innebär att spara till extra pension genom att avdrag görs på bruttolönen. Denna förmån finns i andra kommuner men förvaltningen vill lyfta fram att pensionärsväxling kan få konsekvenser för andra ersättningar som medarbetaren har, exempelvis sjukpenning, och är inte lämplig om den pensionsgrundande inkomsten är för låg. Det är således av stor vikt att pensionsväxling innefattar information om vad som gäller i olika inkomstlägen.

Det är viktigt att varje medarbetare i staden tillförsäkras den kompetensutveckling som han eller hon behöver. Kraven på medarbetarna ökar, inte minst inom äldreomsorgen, och kontinuerlig kompetensutveckling är angeläget för att hålla hög kvalitet i verksamheterna. Äldreförvaltningen bidrar på olika sätt till att möta medarbetarnas behov av kompetensutveckling genom att administrera genomförandet av övergripande utbildning, fortbildning och kompetensutveckling inom äldreomsorgen där även en magisterutbildning erbjuds.

Bilaga

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