



Yttrande
2019-01-14

Socialdemokraterna

Yttrande angående budget 2020 för budgetpost Personal-/kompetensförsörjning

Yttrandet

Socialdemokraterna är djupt kritiska mot den borgerliga budgeten för 2020. I kommunfullmäktige reserverade vi oss mot budgeten i dess helhet, till förmån för det socialdemokratiska förslaget till budget för 2020.

I det socialdemokratiska budgetförslaget för Göteborgs Stad ville vi inleda en unik omfördelning från byråkrati och interna processer, till välfärden och välfärdspersonalen. Detta hade möjliggjort bland annat satsningar på välfärdspersonalens löner, ett särskilt låglönelyft, bättre välfärdslokaler, satsningar på ett hållbart arbetsliv och en kommunal organisation som syftar till att stärka mötet med medborgarna och den första linjens välfärd. För att göra detta ville vi genomföra preciserade besparingar på den administrativa apparaten. Tyvärr vann inte vårt budgetförslag stöd i slutvoteringen. Kommunfullmäktiges budget står i direkt motsats till det socialdemokratiska förslaget.

En konsekvens av den borgerliga nedskärningsbudgeten är resurserna som allokeras till personal- och kompetensförsörjning minskar med många miljoner kronor. Detta kommer att skada stadens förmåga att såväl behålla nuvarande personal som locka nya medarbetare till välfärden. Vi kan inte ta ansvar för vilka konsekvenser detta får för kompetensförsörjningen i göteborgarna välfärd och väljer därför att avstå från att delta i beslutet med hänvisning till den socialdemokratiska gruppreservationen på budgetfullmäktige.

Yttrande

(Vänsterpartiet, Miljöpartiet)

2020-01-14

Ärende nr 2.2.9

Yttrande angående – Budget 2020 för budgetpost Personal/kompetensförsörjning

Enligt kommunfullmäktiges budget för 2020 har 50 000 tkr avsatts för att täcka utgifter för personal/kompetensförsörjning.

Ett av kommunernas stora problem inför framtiden är att kunna kompetensförsörja välfärdens viktiga yrkesgrupper. För oss rödgrönrosa är personalen den viktigaste resursen i organisationen. Därför valde vi i vår budget att satsa 66 500 tkr på just personal/kompetensförsörjning.

Alliansens budget för 2020 innehåller stora nedskärningar över hela linjen vilket kommer slå hårt mot den i många fall redan pressade personalstyrkan.

För att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder bra anställningsvillkor, krävs också satsningar på kompetensförsörjning.

Det är synd att de styrande allianspartierna inte inser att det är svårt att värna om goda arbetsvillkor utan att samtidigt göra de satsningar på personalen som krävs.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2019-12-17

Diarienummer 0768/19

Handläggare

Ann-Christin Larsson

Telefon: 031-368 01 32

E-post: ann-christine.larsson@stadshuset.goteborg.se

Budget 2020 för budgetpost Personal- /kompetensförsörjning

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Budget 2020 för budgetpost Personal-/kompetensförsörjning fastställs.

Sammanfattning

I kommunfullmäktiges budget för 2020 är 50 000 tkr avsatta för personal- och kompetensförsörjning. Anslaget ska stödja personalpolitiken utifrån ambitionerna i kommunfullmäktiges budget. Enligt beslut i kommunstyrelsen ska anslaget hanteras inom ramen för kommunstyrelsens verksamheter. Det övergripande ansvaret för planering, samordning och uppföljning ligger på stadsledningskontorets område HR.

De kommande åren kommer Göteborgs Stad att stå inför utmaningen att ha ett större rekryteringsbehov än den arbetskraft som finns att tillgå. Budgetpost Personal-/kompetensförsörjning ska bidra till att staden klarar kompetensförsörjningsutmaningen och insatser planeras därför inom områdena bemanning, kompetensutveckling, chefsförsörjning samt leda, samordna och följa upp personalpolitiken. De föreslagna aktiviteterna utgår från kommunfullmäktiges budget och ligger väl i linje med Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare. Aktiviteterna ska stödja den strategiska kompetensförsörjningen, bidra till att staden är och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö och karriärmöjligheter samt ge ökade förutsättningar för ett gott ledarskap.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förslagen i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande ryms inom det av kommunfullmäktige fastställda anslaget för personal- och kompetensförsörjning.

Bedömning ur ekologisk och social dimension

Stadsledningskontoret inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa dimensioner.

Stadsledningskontorets bedömning

De föreslagna aktiviteterna har tagits fram i samarbete med respektive verksamhet och område. Stadsledningskontorets bedömning är att aktiviteterna stödjer såväl det pågående som det framtida arbetet med att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Aktiviteterna stödjer även de intentioner som finns i Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare

om att staden ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö och karriärmöjligheter samt ge ökade förutsättningar för ett gott ledarskap. Stadsledningskontoret bedömer vidare att de aktiviteter som föreslås inte hade varit möjliga att genomföra för enskilda förvaltningar då dessa kräver ett samordnande och övergripande stadenperspektiv.

Samverkan

Dialog förts i Centrala samverkansgruppens (CSG:s) referensgrupp för HR-frågor. Information har lämnats i CSG 2019-11-07 och förslag till budget har samverkats i CSG 2019-12-19.

Bilaga

1. Protokollsutdrag CSG 2019-12-19

Ärendet

Kommunfullmäktige beslutade 2019-11-13 § 4 om Göteborgs Stads budget 2020, där budgetposten Personal-/kompetensförsörjning ingår. Kommunstyrelsen fattar beslut om budgeten.

Beskrivning av ärendet

I kommunfullmäktiges budget för 2020 är 50 000 tkr avsatta för att trygga den framtida personal- och kompetensförsörjningen. Anslaget ska stödja personalpolitiken utifrån ambitionerna i kommunfullmäktiges budget. Enligt beslut i kommunstyrelsen ska anslaget hanteras inom ramen för kommunstyrelsens verksamheter. Det övergripande ansvaret för planering, samordning och uppföljning ligger på stadsledningskontorets område HR.

De kommande åren kommer Göteborgs Stad att stå inför utmaningen att ha ett större rekryteringsbehov än den arbetskraft som finns att tillgå. Budgetpost Personal-/kompetensförsörjning ska bidra till att staden ska klara kompetensförsörjningsutmaningen och insatser planeras därför inom områdena bemanning, kompetensutveckling, chefsförsörjning samt leda, samordna och följa upp personalpolitiken. För 2020 föreslås nya utvecklingsinsatser samt fortsatta aktiviteter inom flera områden som även gäller för 2019. De föreslagna aktiviteterna utgår från kommunfullmäktiges budget och ligger väl i linje med Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare. Aktiviteterna ska stödja den strategiska kompetensförsörjningen, bidra till att staden är och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö och karriärmöjligheter samt ge ökade förutsättningar för ett gott ledarskap.

Eftersom vissa budgeterade insatser kan innebära lägre kostnader kommer eventuella frigjorda medel att kunna användas antingen för andra beslutade insatser som medför högre kostnader eller till kompletterande insatser som blir aktuella under året inom de fastställda huvudområdena.

Bemanning

För att bidra till att staden ska kunna rekrytera nya medarbetare planeras fortsatta insatser för att marknadsföra stadens alla olika yrken, till exempel genom undersökningar av vad olika målgrupper ser som attraktivt hos en arbetsgivare, genom att marknadsföra jobben bland annat i sociala medier och genom reklamfilmer, genom event på skolor samt deltagande på arbetsmarknadsdagar och mässor.

I syfte att marknadsföra kommunen som en attraktiv arbetsgivare och för att rekrytera ingenjörer på väg ut i arbetslivet deltar staden i traineeprogrammet Framtidens samhällsbyggare, som genomförs i samverkan med Chalmers och näringslivet/branschen. Programmet har tagits fram för att svara på de utmaningar som samhällsbyggnadssektorn står inför. Det startade 2014 och ambitionen är att starta tio omgångar för att ge god effekt i hela sektorn. Hösten 2020 planeras för start av en sjunde omgång.

Budgetposten finansierar 2020 års kostnader för de visstidsanställda inom vård och omsorg som påbörjat utbildning tidigare år. De sista deltagarna blir klara med utbildningarna under 2020.

Kompetensutveckling

Främst utifrån framtagna kompetensförsörjningsplaner lämnas visst stöd till kärnverksamheterna för strategiska utvecklingsbehov av gemensam karaktär.

Framtagande av kompetensförsörjningsplaner är en viktig del i stadens gemensamma budget-, planerings- och uppföljningsprocess. Planerna arbetas fram med bred förankring och stor delaktighet inom respektive berörd verksamhet. Då stadsdelsnämnderna övergår till att bli facknämnder blir organisationerna så stora och mer enhetliga, så då bör kompetensförsörjningsinsatserna kunna hanteras inom de egna budgetarna.

Utbildningsområdet har prioriterat stöd till behörighetsgivande studier för grundsärskolan, gymnasiesärskolan, lärvux, modersmål samt fritidshem. För att stärka barnskötare så att de kan stödja förskollärarna, inte minst då det nu och framåt råder stor brist på förskollärare, fortsätter den fördjupade barnskötarutbildningen. Förskolan har även fortsatt prioriterat att stärka kompetensen i språk- och kompetensutvecklande arbetssätt.

Äldreomsorg har prioriterat introduktionsprogram för medarbetare inom myndighetsutövning och, genom demensnätverket, en introduktion för nya chefer om att möta personer med demens. Hemtjänsten kommer att ta fram ett nytt arbetssätt kopplat till digitalisering. Stöd ges till yrkeshögskolestudier inriktning äldre. Stöd ges även till forskningsstudier. Ung omsorg, högstadeelever som arbetar på äldreboende några timmar under helger, behöver stöd även för 2020, inför att man från och med 2021 avser att fortsätta denna satsning inom ram. Hälso- och sjukvård har prioriterat rekryteringsmodellen ”En väg in” och bemanningsenhet för sjuksköterskor. Visst stöd lämnas även för specialiststudier för att studera på halvtid med bibehållen lön samt för fördjupningskurser på avancerad nivå för legitimerad personal.

Funktionshinderområdet har fortsatt prioriterat utbildningsprojektet inom välfärdsteknik/digitalisering, i syfte att ge medarbetarna kunskaper om digital teknik som pedagogiskt hjälpmedel. Projekt Individens behov i centrum implementeras under 2020, för att från och med 2021 hanteras i linjen. Stödpedagogutbildningen fortsätter och blir klar i oktober 2020. Övriga utbildningar som prioriterats är utbildning för medarbetare som arbetar med målgruppen personer med autismspektrumdisorder och intellektuell funktionsnedsättning, ett självständigt liv, alternativ och kompletterande kommunikation, förvärvade hjärnskador, vård i livets slut samt en grundkurs i Supported Employment, som är en metod för att stödja målgruppen att få alternativt behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Göteborgs Stad är genom anslaget med och finansierar projektledaren för Vård- och omsorgscollege.

Kollektivavtalet, Tidig lokal omställning (TLO-KL) bekostar gymnasial grundutbildning för anställda utbildade barnskötare, undersköterskor och stödassistenter samt kurser i yrkesspråk för dessa yrkesgrupper. TLO-KL finansierar dock inte lönekostnader/vikarieersättning för personer som deltar i utbildningarna. För att underlätta för verksamheterna att delta i satsningen ges stöd för del av vikarieersättning.

För individ- och familjeomsorg och funktionshinder fortsätter plattformsarbetet. Anslaget finansierar kostnaderna för plattformsledare och administratör samt kommungemensam introduktion och kompetensutveckling på olika nivåer för sektorns medarbetare. Härutöver stödjer anslaget insatser inom Yrkesresan samt grundutbildning i motiverande samtal för vana socialsekreterare och fördjupningsutbildning för förste socialsekreterare.

Som stöd för chefer och medarbetare och för att säkerställa icke-diskriminering och likvärdig service kommer en kompetensplattform för basutbildning inom mänskliga

rättigheter att tas fram. Kompetenshöjande insatser kopplat till innehållet i planerna för stadens arbete mot rasism, hedersrelaterat våld och förtryck och för jämställdhet kommer att genomföras under året.

Insatser kommer att genomföras, för att höja kompetensen för EU-nätverkets deltagare. Kompetensförsörjningsaspekten blir allt viktigare när staden söker EU-medel, såväl för att få in nya medarbetare med rätt kompetens som för att kompetensutveckla redan anställda

Chefsförsörjning

Göteborgs Stad har stort behov av att rekrytera chefer. Det behövs såväl extern som intern rekrytering för att klara behovet. Därför fortsätter programmen Morgondagens chef och Morgondagens chef för chefer, där chefer identifieras och rekryteras från den egna organisationen.

För att stärka nya chefer har en grundläggande kommungemensam introduktion utvecklats, som kompletteras med olika former av introduktionsutbildningar. Härutöver kommer utökad introduktion i form av e-learning att erbjudas.

För att stärka chefer på alla nivåer görs utvecklingsinsatser i form av exempelvis ett utvecklingsprogram för förvaltnings- och bolagschefer. Detta program startades upp 2019 och planeras att pågå under 2020 och 2021. Utöver detta finansieras diverse utbildningsprogram och nätverk, där Morgondagens chef är ett exempel.

Chefers organisatoriska förutsättningar är en strategisk fråga för staden. Insatserna samordnas med åtgärderna i planen för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstalen samt Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare.

Leda, samordna och följa upp personalpolitiken

Implementeringen av Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 har påbörjats. Kompetenshöjande insatser i form av bland annat utbildning samt nya sätt att visa på goda exempel planeras.

Göteborgs Stad leder och samordnar även personalpolitiken genom de gemensamma HR-processerna. Vissa medel avsätts för att utveckla processerna. Utbildningar och insatser utifrån processerna kommer också att genomföras. Under året gäller detta främst inom områdena bemanning, rekrytering, arbetsmiljö, lön, rehabilitering och omställning.

Arbete med att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstalen fortsätter, med fokus på att genomföra åtgärder utifrån den framtagna handlingsplanen.

Kompetensförsörjning tillsammans är ett unikt samarbetsprojekt mellan bolag och förvaltningar inom stadsutvecklingsområdet, som syftar till att skapa större möjligheter att behålla, attrahera och rekrytera den tekniska kompetens som i dag är konkurrensutsatt och ofta svårrekryterad. Projektet pågår till och med 2020.

Översiktlig aktivitetsplan Insatsområde	Budgetram	Huvudsakliga aktiviteter
Bemanning	6 280	Marknadsföring/Employer Branding Traineeprogram Framtidens Samhällsbyggare Utbildning för visstidsanställda, fortsättare
Kompetensutveckling	29 525	Insatser, främst utifrån framtagna kompetensförsörjningsplaner, för: -Utbildningsområdet -Äldreomsorg/Hälso- och sjukvård -Funktionshinder -Individ och familjeomsorg Kompetenshöjande insatser gällande mänskliga rättigheter/jämställdhet Kompetenshöjande insatser för stadens EU-nätverk
Chefsförsörjning	7 050	Chefers förutsättningar Identifiering av blivande chefer Chefers introduktion Chefsutveckling
Leda, samordna och följa upp personalpolitiken	7 145	Program för attraktiv arbetsgivare HR-processer, utveckling och utbildning och insatser Förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstalen Kompetensförsörjning tillsammans
Summa kostnader	50 000	
Kommunbidrag	50 000	

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör