



Svar på interpellation från Christer Värlander (L) om Här vill jag jobba-strategin

Fråga 1:

Finns det kompetensutvecklingsplaner på individnivå för alla anställda?

Svar:

Individuell kompetensutvecklingsplan ska tas fram i dialog mellan chef och medarbetare åtminstone en gång per år, detta omfattar alla tillsvidareanställda.

Fråga 2:

I vilket forum tas utvecklingsplanerna fram?

Svar:

I första hand fastställs behov och tidplan för kommande kompetenshöjande och utvecklande insatser på individnivå via det årliga medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare. I stöddokumentet för medarbetarsamtal finns underlag för individuell utvecklingsplan, som ska överenskommas skriftligen av medarbetare och chef. Vid uppföljningar under året kan planen justeras/revideras med nyttillkomna kompetensinsatser alternativt borttagande av ej längre aktuella aktiviteter.

För chefer finns även uttalat att en del interna utbildningar är obligatoriska och ska deltas i så snart tillfälle ges.

Fråga 3:

Finns det någon uttalad strategi som anger inom vilka områden köpta tjänster kan vara en väg att gå för att tillgodose organisationens behov av arbetskraft?

Svar:

Enligt kommunens inköps- och upphandlingspolicy ska nämnderna och kommunstyrelsen kontinuerligt utvärdera vilken verksamhet som ska utföras i egen regi kontra köpas in av externa leverantörer. I kommunens konkurrensprogram anges att nämnderna och kommunstyrelsen årligen ska ta fram förslag på konkurrensplan som anger vilka av kommunens verksamheter, med ett antal undantag, som är lämpliga för konkurrensutsättning. Båda dessa styrdokument anger att, och i viss mån hur, prövning ska göras i fråga om konkurrensutsättning av kommunens verksamheter.

Det finns dock ingen uttalad central strategi som pekar ut specifika områden där köpta tjänster bör vara den primära lösningen för att tillgodose behovet av arbetskraft.



Genom att använda Omställningsfondens medel kan kommunen utveckla medarbetarnas kompetens för att möta organisationens behov och samtidigt behålla medarbetare som annars riskerar att bli övertaliga på grund av förändrade demografiska förutsättningar. Medlen kan till exempel nyttjas till att köpa in utbildningar och valideringsuppdrag.

Fråga 4:

Vilka är de områdena i så fall?

Svar:

Områdena för Omställningsfondens medel kan variera, men möjligheterna gäller för alla kontor, avdelningar och verksamheter inom kommunen. Hittills har det framför allt varit aktuellt för socialkontoret, utbildningskontoret, samhällsbyggnadskontoret och teknik- och servicekontoret.

Fråga 5:

Anser kommunen att marknadsutbudet av tillgängliga entreprenörer/utförare är tillräcklig inom kommunens geografiska område?

Svar:

I en upphandlingssituation får kommunen inte göra geografiska avgränsningar. Men generellt sett bedöms marknads utbud – även om det alltid är önskvärt med fler anbud – kunna tillgodose kommunens behov, med undantag för ett antal problematiska branscher. Flaskhalsar på marknaden återspeglas vanligen i motsvarande svårigheter i fråga om rekrytering på arbetsmarknaden.

Dagens digitala möjligheter innebär också att kommunen inte är lika beroende av en utförare eller en leverantörs geografiska placering jämfört med tidigare.

Jacob Högfeldt (M)
Ordförande kommunstyrelsen

Interpellation ställd till kommunstyrelsens ordförande beträffande ”Här vill jag jobba strategin”

På kommunstyrelsens sammanträde i december 2024 redovisades ”Här vill jag jobba-strategin” och på kommunfullmäktige den 3 februari 2025 redovisades PWCs utredning ”Presentation av genomförda analyser” avsnitt 3 Långsiktig Personalframskrivning.

I båda dokumenten beskrivs förväntat behov av personalökning 2024–2033. De gjorda utredningarna och analyserna är mycket viktiga underlag ur planeringssynpunkt, både vad gäller vidareutbildning av redan anställd personal samt nyanställningar.

Utredningarna och analyserna tar i första hand fasta på det antal personer eller egentligen antalet arbetade timmar som behöver tillföras organisationerna. Det nämns däremot inget om behovet av kompetens- och kunskapsutveckling inom befintliga organisationer.

I en organisation som stat, kommun eller privat verksamhet är högsta möjliga effektivitet per nedlagd krona alltid ett krav. För att nå kravets mål kan organisationen göra olika investeringar, till exempel att utöka personalstyrkan och kompetensutveckling av befintlig personal, men även upphandling av extern utförare. Det upphandlade företaget kan ingå med sin personal inom befintlig linjeorganisation eller avropas vid tillfälligt behov.

Med anledning av ovan önskar vi ställa följande frågor till kommunstyrelsens ordförande:

1. Finns det kompetensutvecklingsplaner på individnivå för alla anställda?
2. I vilket forum tas utvecklingsplanerna fram?
3. Finns det någon uttalad strategi som anger inom vilka områden köpta tjänster kan vara en väg att gå för att tillgodose organisationens behov av arbetskraft?
4. Vilka är de områdena i så fall?
5. Anser kommunen att marknadsutbudet av tillgängliga entreprenörer/utförare är tillräcklig inom kommunens geografiska område?

Strängnäs 2025-02-24



Christer Värlander

Liberalerna