

## **Samverkansprotokoll avseende verksamhetsplan 2023 för Enskede-Årsta- Vantörs stadsdelsnämnd**

**Parter:**

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning, Akademikerförbundet SSR,  
Kommunal, Saco, Sveriges Lärare, Vision.

**Närvarande:**

*För Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning*

Anders Carstorp

Carina Idenfors

Linnea Kleiner

Anna Larsson

Leif Kananen

Jeanette Holmqvist

*För Akademikerförbundet SSR*

Daniel Knudsen

*För Kommunal*

Anne Sulkanen

Gunilla Goës

*För Saco*

Dick Moren

*För Sveriges Lärare*

Pernilla Pettersson

*För Vision*

Ingela Kvist

**Tidpunkt:**

Klockan 10.00

**Plats:**

Skype

## §1

Konstaterades att arbetsgivaren kallat till samverkan av verksamhetsplan 2023 för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd.

Den 22 december genomfördes en extrainsatt förvaltningsgrupp med information om verksamhetsplanen 2023 med möjlighet att ställa frågor.

## §2

Daniel Knudsen, Anne Sulkanen, Pernilla Pettersson, Dick Moren och Ingela Kvist utsågs jämte stadsdelsdirektör att justera protokollet.

Protokollet justeras digitalt senast den 10 januari 2023.

## §3

Samverkan av verksamhetsplanen 2023 för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd.

Inkomna synpunkter och yttranden från de fackliga organisationerna och arbetsgivarens svar

### *Akademikerförbundet SSR*

Akademikerförbundet SSR arbetsplatsråd i Enskede-Årsta-Vantör ser positivt på många delar av verksamhetsplanen 2023. Det genomsyrar en hög ambition där vi ser att staden och förvaltningen har lyssnat på oss i flera av våra hjärtefrågor exempelvis jämställd arbetsmiljö och personalpolitik, tillitsbaserad styrning, systematiskt arbeta med friskfaktorer, att den sociala skulden under pandemin ska betas av genom att säkra socialtjänstens insatser och det förebyggande arbetet samt minskade generella effektiviseringar (som tidigare inte grundats i faktiska effektivitetsvinster).

Akademikerförbundet SSR i Stockholms Stad välkomnar dessa viljeyttringar samt ser fram emot att de verkställs. Våra medlemmars arbetsmiljö och förutsättningar att utföra ett högkvalitativt arbete är eftersatt på flera håll inom staden och vi menar att det kommer att krävas ett genomgripande arbete och engagemang från samtliga inblandade parter för att få till en förändring. I detta är vi beredda att ta vår del och vi ser fram emot ett fortsatt samarbete och dialog både inom samverkanssystemet samt genom kontakt med stadens och stadsdelsnämndens politiska ledning.

Nedan kommer ett antal frågor för förtydligande, medskick och yttranden.

## Frågor och medskick

På flera ställen i utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör, framgår det att nätverk, nya arbetssätt med mera ska tillkomma utöver det man redan gör idag. Vi vill förmedla vikten av att samverka förändringarna samt att ta fram risk och konsekvensanalyser.

På flera ställen i utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör 2023 står det att ”förvaltningen följer de senaste forskningsrönen, tillämpar nya metoder och utvecklar arbetssätten”. Kan ni utveckla hur det arbetet exempelvis kommer att se ut?

*Arbetsgivaren besvarade frågan muntligt.*

På sid 29, i utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör 2023, framkommer det att ”Åldersgränsen för det uppsökande arbetet och uppdraget sänks från 80 till 75 år för att förebygga ensamhet och ohälsa genom att nå ut till fler tidigare”. Detta kan innebära en ökad arbetsbelastning varav det är viktigt att det tas hänsyn till i arbetsmiljöarbetet.

*Arbetsgivaren besvarade frågan muntligt.*

På sida 54, i utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör 2023, står det ett uppdrag, ”Analysera förvaltningens chefsstruktur i syfte att fram en plan för sammanhållet chefsansvar”. Är tanken att uppdraget, exempelvis mandat och ansvar ska se liknande ut inom alla/liknande verksamheter?

*Arbetsgivaren besvarade frågan muntligt.*

Avseende sida 55-57 i utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör 2023, ”KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden” och ”Nämndmål: 3.5.1 Verksamheterna har god beredskap vid oförutsedda händelser” förmodar (och önskar) vi att en genomgång av detta arbete kommer att presenteras på förvaltningsgruppen under året?

*Arbetsgivaren besvarade frågan muntligt.*

På sida 69, i utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör, framgår det att en minskning av resurser för arbetsmarknadsåtgärder och ekonomiskt bistånd sker. Kommer det att påverka antalet helårsarbetare?

*Arbetsgivaren besvarade frågan muntligt.*

## Yttranden

Tre fjärdedelar av Stockholms stads dryga 45 000 medarbetare är kvinnor.

Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska arbeta med tillsammans med skyddsombuden. För att främja en god hälsa bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses. Det bör vidare vara en självklarhet att inom det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa medarbetares tillgång till hygienutrymmen och möjliggöra toalettbesök under hela arbetsdagen.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Kommunal ställer sig bakom yttrandet.

*Arbetsgivarens svar:* Det är inte en fråga som behandlas i samband med verksamhetsplanen. Ett ställningstagande i denna fråga bör ske stadsövergripande.

Forskning visar att det generellt förekommer medveten och omedveten diskriminering vid arbetsansökningar. Det bidrar till att skapa ojämlika arbets- och karriärsförutsättningar på arbetsmarknaden. Det är naturligt att anta att problematiken även förekommer inom Stockholms stad.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar att förvaltningen använder sig av anonymiserade ansökningar i syfte att minska risken för att det sker en medveten eller omedveten diskriminering i samband med tjänstetillsättningar.

*Arbetsgivarens svar:* Förvaltningen rekryterar utifrån kompetensbaserad rekrytering som metod för att minska risken för medveten eller omedveten diskriminering.

I och med att möjligheterna till att arbeta hemifrån på distans har utökats, innebär det även utmaningar att skapa en god arbetsmiljö i medarbetarens hem. Många av våra medlemmar upplever besvär med att arbeta hemifrån utan rätt utrustning och ser utmaningar att få tillräckligt stöd till det.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar därmed att förvaltningen ser över och möjliggör anpassad arbetsutrustning vid hemarbete för att säkerställa att medarbetarna får en ergonomisk arbetsmiljö. Att förvaltningen lånar ut den utrustning som krävs på distans.

*Arbetsgivarens svar:* Delvis arbete hemifrån kan ske för vissa yrkeskategorier och bestäms i samråd med chef och utifrån verksamhetens behov.

Vid bedömning om arbete är möjligt att delvis utföras hemifrån ska även risker i arbetsmiljön beaktas. Ansvarig chef skapar struktur och arbetssätt för att löpande kunna följa upp och åtgärda risker som kan uppkomma i arbetsmiljön. Ingen medarbetare kan tvingas att arbeta hemifrån så om bedömning görs att arbete på arbetsplatsen ger bättre arbetsmiljö så är detta förstahandsvalet.

En budget är en viljeriktning för vad politikerna vill att förvaltningen ska arbeta med under verksamhetsåret utöver det grundläggande uppdraget. Ibland står det hur men ofta lämnas det över till förvaltningen att själva ta fram. Dessa uppdrag eller krav läggs ofta på utan att se över vad som är rimligt i förhållande till helheten. Detta ser vi orsakar problem att räkna till och hinna med på ordinarie arbetstid eller prioriteras bort. Skapar stor stress och hög arbetsbelastning vilket i många fall leder till sjukskrivning. Ett sätt att komma åt det är att genomlysna vad som ska göras, vad som faktiskt görs och ställa det i relation till vad som är rimligt som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ser dock positivt på förvaltningens arbete med anti-piloter och ser det som ett första steg att komma bort från att enbart prioritera.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar därmed att förvaltningen ska genomlysna och redovisa vilka uppdrag och krav som finns på de olika verksamheterna jämfört med föregående år. Att förvaltningen redovisar vad som är nya uppdrag/krav, vad som tas bort, vad som är kvar i ett led att diskutera socialtjänsten förutsättningar och verka för en god arbetsmiljö. Att det kan vara en del av arbetet med anti-piloterna.

*Arbetsgivarens svar:* Förändringar i uppdrag och krav som kommer under året hanteras i enlighet med samverkanssystemet. Handlingsplanen för en förbättra arbetsituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare ska revideras och kommer hanteras i samverkan under 2023.

Som ett led i att bidra till en god arbetsmiljö och attraktiv arbetsgivare anser vi att förvaltningen ska agera gott exempel och erbjuda samt möjliggöra både friskvårdspeng och timme för samtliga medarbetare.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar därmed att förvaltningen ska inför att medarbetarna både kan ta ut friskvårdstimme och friskvårdspeng. Att de som har schemalagd arbetstid schemaläggs friskvårdstimme för att möjliggöra att alla kan ta ut den när så behövs och verksamheten tillåter.

Kommunal ställer sig bakom yttrandet.

*Arbetsgivarens svar:* Kommunstyrelsen ska se över regelverken och undersöka enhetliga friskvårdsbidrag och möjlighet att ta ut friskvård på arbetstid för alla medarbetare.

Förvaltningen har rutiner för hantering av friskvårdsbidrag alternativt friskvårdstimme som gäller till dess.

I utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör 2023, står det att utredning pågår om nytt förvaltningshus. Forskning och vår egen erfarenhet av arbete inom socialtjänsten visar på att det finns stora utmaningar med aktivitetsbaserade lokaler och hur det påverkar negativt för de flesta på arbetet. Det visar vidare på att människan försvinner i relation till kostnaderna. Att förståelse för olikheter och att ens individuella förutsättningar inte tas hänsyn till. Att de som inte klarar av den miljön sällas bort eller blir sjukskrivna. Därför ser vi med oro på förvaltningens planer på att flytta till nya lokaler och vilken form det planeras att bli.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar därmed att förvaltningen inte ska införa aktivitetsbaserade lokaler/öppet kontorslandskap.

*Arbetsgivarens svar:* Det pågår ett arbete att hitta nya lokaler och information/dialog har skett löpande med HSO och i samverkan under processen. Utformning, arbetssätt och särskilda behov kommer hanteras i särskild ordning när det finns förslag på lokal.

I utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör 2023, står det att utredning pågår om nytt förvaltningshus men inte när det förväntas vara klart. Om beslut tas under året kommer det att innebära ett merarbete för skyddsombuden i samtliga verksamheter. Det är av vikt att de ges rätt förutsättningar och avlastas för att kunna delta i planeringen av det nya förvaltningshuset.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar därför att det tillsätts medel för att ta vikt för den ökade tiden i anspråk det kommer behövas och krävas för skyddsombuden.

*Arbetsgivarens svar:* Arbetsgivaren ska säkerställa att processen med planering av ett nytt förvaltningshus sker i enlighet med gällande lagar och regler. Inga särskilda budgetmedel finns avsatta för skyddsombudens uppdrag kopplat till nytt förvaltningshus och den tid som behöver tas i anspråk ska finansieras inom budgetram.

På sid. 30, i utkast 2 verksamhetsplanen för Enskede-Årsta-Vantör 2023, står det att; ”Det finns äldre personer med psykiska och fysiska funktionsnedsättningar som inte försvinner med ålder. Utifrån detta görs alltid individuella biståndsbedömningar och genomförandeplaner upprättas vid insatser för att tillgodose den enskildes särskilda behov.

Förvaltningen arbetar med att insatser för äldre ska vara tillgängliga och att det ska vara enkelt att få information om äldreomsorg”. Prognosen är tydlig och talar för att detta kommer att öka i framtiden.

Därför anser vi att biståndshandläggare på beställarenheten äldre får kompetenspåfyllning inom detta område.

Akademikerförbundet SSR APR EÅV yttrar därmed att förvaltningen ska ge biståndshandläggare inom beställarenheten äldre tillgång till kompetenspåfyllning inom detta område.

*Arbetsgivarens svar:* Kompetensutveckling som är nödvändig för medarbetares uppdrag sker i dialog med chef i medarbetarsamtalet och dokumenteras i medarbetarens individuella kompetensutvecklingsplan. Särskilda kompetensinsatser för yrkesgrupper som inte specificeras i verksamhetsplanen hanteras på avdelningsnivå och dialog sker i samverkan.

Vision ställer sig bakom samtliga yttranden från SSR.

### *Kommunal*

Kommunal har en stor oro över arbetsbelastningen.

För att skapa en hälsosam arbetsmiljö är det viktigt att ha kontroll på arbetsbelastning. När vi har kontakt med medarbetare så berättar de om symtom som:

- Stress
- Ont i kroppen
- Psykisk ohälsa
- Svårt att sova m.m

Situationer som vi under detta år ofta får del av är:

- Brister i den fysiska arbetsmiljön
- Sociala samspelet
- Kränkningar m.m

Kommunal föreslår att Stärka chefens och skyddsombudets samarbete genom en tydlig rutin för att bidra till en bättre arbetsmiljö.

*Arbetsgivarens svar:* Det finns tydliga rutiner och utbildning i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske på förvaltningen. Arbetsmiljö är också en viktig del i samverkanssystemet. Kommunal ser en ökning av halkolyckor under den kalla årstiden.

Forskarnas tips är att arbeta organisatoriskt mot halkan men ett första steg i det förebyggande arbetet är.

Kommunal föreslår att arbetsgivaren köper in broddar eller dubbade skor till de medarbetare som önskar för att förbygga halkolyckor

*Arbetsgivarens svar:* Det är inte en fråga som behandlas i samband med verksamhetsplanen. Frågan om arbetsskor har utretts flera gånger av PAS och det är en skattelagstiftningsfråga.

Kommunal föreslår en dialog om samverkan. För att samverkan ska fungera så behövs styrning-struktur-samsyn.

*Arbetsgivarens svar:* I verksamhetsplan för 2023 är en aktivitet under 2023 att utveckla samverkan med fackliga organisationer genom partsgemensamma aktiviteter.

Sveriges Lärare ställer sig bakom samtliga av Kommunals yttranden.

### ***Sveriges Lärare***

Läraryrket Stockholm (från 1 januari 2023 Sveriges Lärare lokalförening Stockholm) talar för en profession som kan göra reell skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. I Stockholms stads 13 stadsdelar finns 2200 av våra medlemmar i kommunala förskolor.

Finansborgarrådets förslag till budget är en budget som lyfter fram hur viktigt det är att förskolan får de bästa förutsättningarna vilket vi håller med om men Läraryrket anser att detta kräver att reella och riktade medel avsätts. De återkommande och generella effektiviseringarna i våra verksamheter är mycket oroande och inte långsiktigt hållbara. Arbetsmiljön för lärare i förskolan måste förbättras och förskolans verksamhet ska vara behovsstyrd, inte resursstyrd. Detta är avgörande för att lärare ska hålla sig friska och för att fler ska vilja bli lärare samt stanna kvar i professionen. Våra medlemmar i förskolan behöver långsiktighet och tydligare investeringar för att ha de bästa förutsättningarna och nå de mål som finansborgarrådets förslag till budget gör anspråk på.

Budgeten innehåller höjda schabloner för förskolan vilket vi förstår välkomnar, men i praktiken är det ingen satsning – dels på grund av inflationen, dels för att satsningen behöver vara ännu större för att höja lärarlönerna och göra förändringar i strukturen som påverkar vår ansträngda arbetsmiljö. Enligt SKR:s bedömning bör kommunerna öka budgeten med 6% för att täcka löneökningar och inflation. De tillförda resurserna är således inte tillräckliga vilket är oroande.

I Skolavtal 21 finns en rad mål som kräver kraftfulla åtgärder för att skapa en långsiktig och hållbar arbetsmiljö för alla stadens lärare i förskola. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och hållbar kompetensförsörjning måste prioriteras. Likvärdighet i stadens alla förskolor krävs för att



säkerställa lärarledd undervisning samt att goda förutsättningar ges för att lärare i förskolan ska kunna utföra sitt kärnuppdrag.

Vi vill också påminna om att i de kommuner där man lyckats bäst har politiker arbetat blocköverskridande och långsiktigt i sina satsningar på förskola – vi har yrkat på detta i flera år genom vår politik Lokal samling för läraryrket. Vi vädjar till, och utgår ifrån, att de politiskt ansvariga lyssnar på vad vi i professionen behöver.

Läraryrket Stockholm som 1 januari 2023 blir Sveriges lärare lokalförening Stockholm yttrar:

Att stadsdelen beskriver hur årets schablonökning ska ge likvärdiga och hållbara förutsättningar för lärare i förskolan

Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress

*Arbetsgivarens svar:* Handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare är en del av arbetet med att se över arbetsbelastning. Inom förvaltningen pågår också en satsning på ett Hållbart arbetsliv som syftar till en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Frågorna är aktuella och hanteras i samverkanssystemet.

Att stadsdelen snarast tar fram en långsiktig och hållbar plan som leder till att lärare i förskolan ges tid till att fokusera på sitt kärnuppdrag

*Arbetsgivarens svar:* Handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare är en del av arbetet med att se över arbetsbelastning. Inom förvaltningen pågår också en satsning på ett Hållbart arbetsliv som syftar till en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Frågorna är aktuella och hanteras i samverkanssystemet

Att stadsdelen säkerställer att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter samt redogör för vilka bedömningskriterier som ligger till grund för dessa insatser.

Kommunal ställer sig bakom yttrandet.

*Arbetsgivarens svar:* Förvaltningen har rutiner för ansökan, underlag, uppföljning och utvärdering. Resurser hanteras inom budgetram.

Att stadsdelen redogör för hur finansborgarrådets indikator gällande barngruppsstorlek om 15 barn per grupp räknas och säkerställs.

Kommunal ställer sig bakom yttrandet.

*Arbetsgivarens svar:* Frågan följs upp inom samverkanssystemet.

Att stadsdelen redogör för hur finansborgarrådets indikator om förskollärartäthet räknas och uppfylls.

*Arbetsgivarens svar:* Frågan följs upp inom samverkanssystemet.

Att alla barngrupper i förskolan ska ledas av minst en förskollärare för att säkerställa lärarledd undervisning i förskolan.

Kommunal ställer sig bakom yttrandet.

*Arbetsgivarens svar:* Frågan hanteras och följs upp inom samverkanssystemet.

Att höga sjukskrivningstal samt avgångsorsaker kartläggs och att resultaten analyseras som en del i arbetet att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och en långsiktig kompetensförsörjning.

Kommunal ställer sig bakom yttrandet.

*Arbetsgivarens svar:* Förvaltningen har påbörjat ett arbete med friskfaktorer utifrån Sunt arbetslivs metodik som syftar till ett hållbart arbetsliv och en god arbetsmiljö för medarbetare och chefer. Arbetet följs upp i samverkanssystemet.

Att Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

Lokal samling för läraryrket: En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.

Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.

Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.

Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.

Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare. Handledare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.

Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.

Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.

Karriärtjänster måste bli verklighet i alla skolformer och fokus måste i högre utsträckning finnas på hur dessa ska bidra till skolutveckling. Organisationen måste gå från fokus på drift till fokus på utveckling.

Utveckla program som gör att Stockholm stads lärare och skolledare uppfattar att det satsas på dem och ser Stockholm stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program som ökar attraktionskraften bör utvecklas.

Beslut som underlättar och främjar rörlighet inom Stockholms stads skolor och förskolor. Utebliven rörlighet och inlåsnings effekter är ett hot mot verksamhetens kvalitet. Incitament för en positiv rörlighet kännetecknar en attraktiv arbetsgivare.

...samt ytterligare delar som kan stärka professionen och dess effekter.

## **Saco**

### **Särskilt uttalande**

Presenterad budget för 2023 med inriktning för 2024 och 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna.

Saco emotser planerad utredning av löneförmåner i staden vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till lönevaxling till pension samt modellen 80-90-100. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

*Arbetsgivaren hänvisar till PAS för vidare dialog om detta då en sådan förmån inte kan beslutas lokalt på förvaltningen.*

Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så.

*Arbetsgivaren instämmer med SACO.*

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden.

Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

*Arbetsgivaren hänvisar samtliga lönefrågor till den överläggning som sker i samband med den årliga löneöversynen.*

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras.

I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

*Arbetsgivaren arbetar löpande med systematiskt arbetsmiljöarbete och ett arbete kring hållbart arbetsliv har påbörjats i förvaltningen utifrån friskfaktorer.*

### *Vision*

Vision anser att det är viktigt att varje anställd som så önskar ska få en heltidsanställning och att det ska vara en målsättning för arbetsgivaren.

Vision önskar att förvaltningen ska öka förutsättningar för att barn och ungdomar i Rågsved ska kunna delta i idrottsaktiviteter. Detta skulle kunna ske genom en ökad samverkan med civilsamhället och extra bidrag genom t.ex. försörjningsstöd.

### **§4**

Akademikerförbundet SSR, Kommunal, Sveriges Lärare förklarade sig oeniga i enlighet med sina yttranden. Vision förklarade sig oeniga och ställer sig bakom Akademikerförbundet SSRs yttranden.

Saco förklarar sig inte oeniga då parten inte inkommit med några yttranden.

Samtliga förbund konstaterar att arbetsgivaren har fullgjort sin samverkansskyldighet.

Mötet avslutades klockan 10.45.

Vid protokollet

Linnea Kleiner

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>