

2023-01-12

## Svar på synpunkter från förbunden på VP2023, samverkan den 12 januari 2023

Karin Bülow  
*Tf stadsdelsdirektör*

**Protokollet justeras omedelbart i och med mötets avslutande.**

Ingela Ulvedal  
*Kommunal*

Kajsa Lindqvist  
*SSR*

Dick Morén  
*SACO*

**Närvarande:**  
Förvaltningsledningen:

**Karin Bülow**  
Stadsdelsdirektör  
**Elisabet Tullgren**  
Avdelningen HR och kansli  
**Jonas Ransmyr**  
Ekonomiavdelningen  
**Johanna Hult**  
Avdelningen Förskola & Fritid  
**Hanna Jakhammer**  
Avdelningen Individ och Familj  
**Susanne Hollander**  
Tf Avdelningen Äldreomsorg

Sekreterare:

**Petra Wahlgren**  
HR konsult

Kommunal:

**Ingela Ulvedal**  
**Amanda Sjöberg**

SSR: **Kajsa Lindqvist**  
SACO: **Dick Morén**

**Ej närvarande:**

**Karin Wrannvik**  
Ledarna  
**Martin Junker**  
Vårdförbundet  
**Saime Civas**  
Vision

## Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2023 samt förvaltningens svar

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 löneväxling 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. [Förslaget har inget samband med förvaltningens verksamhetsplan för 2023. Om förbundet önskar en intresseförhandling kan den tas upp med PAS i sedvanlig ordning.](#)

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. 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. 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.

Det är viktigt med rätt kompetens i alla våra verksamheter och förvaltningen har flera bristyrken. Förvaltningen använder stadens kompetensförsörjningsprocess och arbetar med planering på både ett års och tre års sikt. Individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas i dialog mellan chef och medarbetare varje år.

Förvaltningen har ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att säkerställa att arbetssituationen är fungerar väl för medarbetarna och arbetar också med aktivt medarbetarskap och närvarande ledarskap.

Angående lön och arbetstid så rör det en intresseförhandling och behandlas därmed inte i samband med denna extra samverkan om verksamhetsplanen.

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.

Förvaltningen kommer att lyfta denna fråga i förvaltnings-samverkan för dialog med samtliga förbund efter att ha lyssnat in PAS i detta stadsgemensamma arbete.

Kommunal står bakom SACO's förslag.

## Frågor från Kommunal med anledning av VP 2023, samt förvaltningens svar

Kommunal undrar hur Förvaltningen har uppmanat cheferna att tänka när de budgeterar för kommande löneökningar som ju

eventuellt kan bli upp emot 4 %? Tillskottet i budgeten kompenserar inte på långa vägar de kostnadsökningar vi har idag i hela samhället. Fackföreningarna kommer att ha höga krav på kompensation lönemässigt.

Förvaltningen svarar att kostnadsökningar för verksamheterna inom flera områden kommer att påverka ekonomin. Alla enheter går nu igenom budgeterna för året och planerar för ev åtgärder.

Med tanke på inflationen och att den ökning av budgeten som gjorts inte kompenserar detta fullt ut, hur ser Förvaltningsledningen på risken för att stora neddragningar kanske måste göras i verksamheterna?

Förvaltningen svarar att anpassningar kan behöva göras i flera verksamheter för att klara resultaten inom givna ekonomiska ramar. Vi behöver också följa utvecklingen under året och göra regelbundna uppföljningar av ekonomin.

Kommunal skulle vilja få en redovisning på hur förskolornas resultatfonder ser ut jämfört med föregående år.

Förvaltningen svarar att sådan genomgång planeras inom ramen för SVG för förskola och fritid.

Punkten Kompetensförsörjning och handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare (sid 17) – Hur mäter ni att/om medarbetarna instämmer i om man når målen eller inte? Följs det upp på något sätt?

Förvaltningen svarar att rektorerna för samtal med pedagoger löpande både i grupp och enskilt, samt att medarbetarenkäten är en annan möjlighet att se hur medarbetarna uppfattar sin arbetssituation.

## Förslag från SSR med anledning av VP 2023, samt förvaltningens svar

### **1. Menstryggad arbetsplats**

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 tillgodoseas. Det bör vidare vara en självklarhet att inom det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa medarbetares tillgång till hygienutrymmen och möjliggöra toalettbesök under hela arbetsdagen.

**Akademikerförbundet SSR lägger som förslag att**

förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Förvaltningen svarar att förslaget inte har något samband med förvaltningens verksamhetsplan för 2023.

## **2. Motverka diskriminering**

Forskning visar att det generellt förekommer medveten och omedveten diskriminering vid arbetsansökningar. Det bidrar till att skapa ojämlika arbets- och karriärförutsättningar på arbetsmarknaden. Det är naturligt att anta att problematiken även förekommer inom Stockholms stad. **Akademikerförbundet SSR lägger som förslag** 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.

Förvaltningen svarar att staden arbetar med kompetensbaserad rekrytering, vilket minskar risken för medveten eller omedveten diskriminering. Det finns ett uppdrag i stadens budget att fortsätta att arbeta med den metoden och fortsätta att utbilda rekryterande chefer. Chefer kan också få stöd av HR eller Serviceförvaltningen i rekryteringsarbetet.

## **3. Satsningar på arbetsmiljön**

Förvaltningen ska enligt verksamhetsplansförslaget fortsätta arbetet med Handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Ett viktigt område att fokusera på för att få en god arbetsmiljö! På SVG 2022-11-09 beslutades det att fokusera särskilt på punkterna 2.

Introduktionsprogram och mentorskap för nyanställda samt 3. Rimlig arbetsbelastning. Beslutet innefattar att titta närmre på arbetsbelastningen och att ta ett tydligare grepp kring introduktionsprogram och mentorskap. **Akademikerförbundet SSR lägger som förslag** att ett förtydligande kring dessa satsningar görs samt att det avsätts medel och blir tydligt i budgeten gällande satsningar på förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare inom socialtjänsten.

Förvaltningen svarar att arbetet med handlingsplanen fortsätter under året och dialogen om aktiviteterna i handlingsplanen fortsätter under året på SVG för Individ- och familjestöd. Förtydliganden i respektive enheternas verksamhetsplaner kommer. Där arbetet också följs upp.

SACO står bakom SSR's förslag.

#### **4. Satsning på friskvård**

Friskvård är en viktig del för välmående medarbetare och för att vara en attraktiv arbetsplats. **Akademikerförbundet SSR lägger som förslag** att Skarpnäcks stadsdel tar täten i utvecklandet av friskvården inom Stockholms stad genom att erbjuda uttag av både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme för alla medarbetare. **Förvaltningen instämmer i att friskvård är viktigt. Under 2023 har samtliga stadens förvaltningar återigen ett förstärkt friskvårdsbidrag om 5000 kr. Förvaltningen kommer att invänta stadens utredning i frågan om enhetliga friskvårdsförmåner i staden.**

Kommunal och SACO står bakom SSR's förslag.

#### **5. Social prevention – föräldraskapsprogram och fria stödsamtal**

Målet i verksamhetsområde 1.3 är att Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst. Tidiga sociala insatser har både ett kompensatoriskt syfte och syftar till att ge stöd till föräldrar, enskilt eller i grupp, för att stärka föräldraförmågan. Förvaltningen ska enligt förslaget tillhandahålla flera inriktningar av föräldraskapsprogram samt stödsamtal via Familjemottagningens utan föregående biståndsbedömning. Akademikerförbundet SSR välkomnar satsningar på preventivt socialt arbete men undrar hur resurserna ska räcka till.

**Akademikerförbundet SSR lägger som förslag** att ytterligare resurser i form av ekonomiska medel och personal skjuts till för att uppnå målet. För att flera inriktningar av föräldraskapsprogram och fler stödsamtal utan biståndsbedömning ska kunna genomföras behöver fler familjebehandlare anställas.

**Förvaltningen svarar att insatser som syftar till att stärka föräldraförmågan är viktiga delar av socialtjänstens förebyggande verksamhet. Förvaltningen kommer under 2023 att erbjuda flera olika föräldrastödsprogram och stöd till familjer både av familjebehandlare och handläggare.**

#### **6. Social prevention – samordnad individuell plan**

Målet i verksamhetsområdet 1.3 är att Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst. Förekomsten av samordnad individuell plan (SIP) ska enligt förslaget öka. Akademikerförbundet SSR anser att arbetsbelastningen på

socialsekreterare inte ska öka är oroliga över att om antal SIP som genomförs ska öka, så kommer arbetsbelastningen öka.

**Akademikerförbundet SSR lägger som förslag** att arbetsgivaren utreder saken närmre för att få klarhet i huruvida det faktiskt handlar om att för få SIP:ar genomförs, samt vad detta i sådana fall beror på, innan man ställer krav på att fler SIP ska genomföras.

Förvaltningen svarar att förekomsten av SIP grundar sig på de behov som individen har och den utredning och de beslut som är knutna till varje klient. Behov av SIP för enskilda ska initieras tidigt från samtliga huvudmän och att rutiner och tillvägagångssätt är kända är en prioriterad fråga i samverkan med berörda aktörer. Förvaltningens skrivning handlar om att följa detta och säkerställa SIP-processen. Arbetsbelastningen för varje handläggare och hur prioriteringar ska göras vid hög arbetsbelastning diskuteras och följs upp på resp enhet eller i resp arbetsgrupp tillsammans med berörd chef.

### Information från Vision med anledning av VP 2023 samt förvaltningens svar

Vision har tyvärr förhinder och kan inte medverka vid extra samverkan den 12 januari. Vision har inga synpunkter på VP som de vill skicka med.

**Protokollet justeras omedelbart i och med mötets avslutande.**

Vid protokollet  
Petra Wahlgren  
HR Konsult