

Socialförvaltningen

FÖRVALTNINGSGRUPP

PROTOKOLL 2023-12-06

Närvarande:

Arbetsgivarrepresentanter

Veronica Wolgast Carstorp,
förvaltningschef, ordförande
Lisa Cadenius, avdelningschef
Anna Mattsson, avdelningschef
Lina Blombergsson, avdelningschef
Ingrid Klaus, personalchef
Ingela Kristiansson, ekonomichef
Mona Thorin, kommunikationschef

Elisabeth Edlund, HR-konsult,
sekreterare

Arbetstagarrepresentanter

Maria Leván, Akademikerförbundet
SSR
Carl Korch, SACO
Robert Dragan, huvudskyddsombud
Vision
Per Broman, Vision
Gisela Norrman, huvudskyddsombud
Kommunal

Kristofer Pasquier, huvudskyddsombud
SACO, Martin Junker, Vårdförbundet
och Karin Wrannvik, Ledarna, hade
anmält förhinder.

§1 Godkännande av dagordning samt av justerare.

Dagordningen godkändes. Företrädare från alla närvarande fackliga organisationer kommer att justera dagens protokoll.

§2 Uppföljning av föregående protokoll
Inga invändningar på föregående protokoll.

§3 Balanslista
Ingrid Klaus föreslog att ärendet Omreglering av befattningsbenämningen vårdare flyttas till samverkansgruppen för socialtjänstavdelningen, vilket godkändes.

Vad gäller uppföljning av lokalförändringarna vid förvaltningskontoret i Farsta är nu en enkät utskickad till medarbetarna, svarsperiod till och med 15 december. Huvudskyddsombuden och skyddsombuden vid berörda verksamheter har haft möjlighet att lämna synpunkter på enkätens utformning. Redovisning av enkäten sker i förvaltningsgruppen antingen i januari eller februari 2024.

§4 Facklig information

Akademikerförbundet SSR informerade om att Maria Leván avslutar sitt fackliga uppdrag vid årsskiftet och att Therese Dersten är föräldraledig. Sandra Qvist tar, som tidigare meddelats, över som fackligt ombud på FVG och som kontaktperson vid rekrytering.

Vision meddelade att Robert Dragan är invald i deras avdelningsstyrelse.

Kommunal meddelade att de har två nya ombudsmän som ersätter de tidigare; Lennart Rundström och Pelle Risander.

§5 Anmälda frågor

Inga frågor hade anmälts.

§6 Arbetsmiljö – organisatorisk, social och fysisk

Ingrid Klaus redogjorde för reviderad rutin för friskvård som kommer att gälla fr o m 1 januari 2024.

Ingen kontrollfunktion på uttag sker i Lisa varför chef och medarbetare måste kontrollera så att beloppet inte överskrids.

Skatteverkets information om vilka aktiviteter som är skattebefriade är förändrad vilket medför att medarbetaren måste ha en dialog med sin chef före inköp och eget utlägg vid ev osäkerhet.

Kommunal ställde frågan om uppföljning kan göras av huruvida uttag av friskvårdsbidrag minskar när medarbetaren måste ligga ute med pengar. Statistik kommer att hämtas från Lisa-självservice och frågan sätts upp på balanslistan för uppföljning under hösten 2024.

Vidare informerade Ingrid Klaus att stadens system för integrerad ledning och styrning (ILS) har utökats med en arbetsmiljömodul. Detta innebär att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet framöver ska genomföras i ILS istället för förvaltningens checklista.

Digital utbildning kommer att hållas av personalenheten för alla chefer i januari.

Den modul i IA, som skulle sjösättas i februari, för att öka tydligheten i anmälan av arbetsskador har drabbats av kvalitetsbrister i systemet varför driftstart i nuläget är oklart.

Vidare informerade Ingrid Klaus om förvaltningens sjukfrånvaro. Förvaltningens sjukfrånvaro rullande 12 månader för oktober 2023 uppgick till 5,90 % jämfört med 5,91 % i september. Korttidssjukfrånvaron rullande 12 månader uppgick till 1,94 % jämfört med 1,95 % i september.

§7 Miljöfrågor

Socialförvaltningens första miljödag, ett seminarium om hur stadens och förvaltningens miljöarbete ser ut idag, genomfördes den 28 november.

§8 Nämndärenden

Genomgång av ärenden.

Ärende 14: Handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten

Akademikerförbundet SSR ville till protokollet bilägga nedanstående uttalande som ett förtydligande avseende deras syn på det fortsatta arbetet;

Skrivelse inför kommande beslut om reviderad handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbundet SSR är Sveriges ledande fackförbund för samhällsvetare och socionomer. Över 55 % av alla biståndshandläggare och socialsekreterare i Stockholms stad är våra medlemmar. Vi vet därför vad dessa medlemsgrupper har för utmaningar i sin arbetsvardag inom Stockholms stad.

Bakgrund och problembild

I kommunfullmäktiges budget 2023 fick socialnämnden i uppdrag att tillsammans med äldrenämnden och stadsdelsnämnderna samt i samråd med kommunstyrelsen revidera Handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare.

Handlingsplanen har sitt ursprung från 2016 med bakgrund att det sedan ett antal år tillbaka varit problem med personalomsättningen samt sjuktalen bland socialsekreterare och biståndshandläggare i ett stort antal kommuner varav Stockholms stad var en av dem. Situationen varierade mellan verksamheterna och över tid men hade överlag varit bekymmersam, både i staden och nationellt. Utifrån att forskare, fackförbund, regeringen och SKR alla delade problembilden togs en handlingsplan fram inom staden med uppdraget "*ge goda förutsättningar att utöva sitt arbete i enlighet med professionellt kunnande, yrkesetik, och lagstiftningens intentioner. De anställdas förutsättningar att utföra sitt arbete är avgörande för kvaliteten på socialtjänsten*".

Facklig referensgrupp

Som en del i arbetet har det funnits en facklig referensgrupp som Akademikerförbundet SSR ingått i, där vi fått ta del av åtgärder, aktiviteter och uppföljning. Samarbetet har varit varierande både i den centrala och de lokala referensgrupperna på förvaltningarna. Det har varit en utmaning att få till ett aktivt arbete med handlingsplanen. En anledning till detta anser Akademikerförbundet SSR är hur handlingsplanen har varit konstruerad med de punkter som ingår. Den har varit för omfattande och haft ett ineffektivt fokus samt att det var svårt att få till en ordentlig uppföljning då flera aktiviteter inte varit mätbara. I arbetet med att ta fram den nya handlingsplan som nu ska upp till Social- och Äldrenämnden för beslut anser Akademikerförbundet SSR att samarbetet har blivit bättre. Vi har haft en god dialog och arbetsgivaren har tagit del av våra synpunkter. Det har varit konstruktiva samtal som mynnat ut i en mer konkret och förhoppningsvis uppföljningsbar handlingsplan. Däremot finns

det vissa delar som vi inte är överens om gentemot styrgruppen och staden som vi tar med i denna skrivelse.

Akademikerförbundet SSRs synpunkter

Akademikerförbundet SSR anser att det ska finnas en hög ambitionsnivå, att det viktigaste ledordet i handlingsplanen ska vara en rimlig arbetsbelastning och att det ska finnas utrymme att arbeta förebyggande. Vidare anser vi att hantverket som socialsekreterare och biståndshandläggare, vilka är samhällsviktiga yrken, ska värderas högre än idag.

Arbetsituationen för biståndshandläggare och socialsekreterare samt deras chefer är på många håll dålig och vi kan se bland våra medlemsgrupper att det fortsatt är en hög arbetsbelastning och höga sjuktal. Enligt Arbetsmiljöverkets "*Projektrapport: Socialsekreterares arbetsmiljö*" från 2022, har ökade arbetskrav i kombination med en hög arbetsbelastning och otillräckliga resurser gjort det svårt att utföra arbetet på ett tillfredande sätt (2015/051465).

Akademikerförbundet SSR anser att de generella effektiviseringarna är en del i detta, som år efter år har hyvlat bort stora delar av förutsättningarna för socialtjänsten att kunna arbeta förebyggande och ha en rimlig arbetsbelastning. Vidare handlar det om utsatta yrken inte minst efter de olika påverkanskampanjerna. Enligt Akademikerförbundet SSR undersökning har 1 av 4 blivit utsatta för otillåten påverkan och 4 av 10 har blivit utsatta för hot och våld de senaste två åren (Novus, Kartläggning socialsekreterare 2022). Vi ser positivt på att arbetsgivaren tar det på allvar och att man har lagt förslag att arbeta vidare med frågan inom ramen för handlingsplanen under 2024.

För att socialtjänsten ska kunna arbeta effektivt behövs det digitala verksamhetssystem som är smidiga, användbara och är anpassade efter behov och lagrum. Det vi ser idag är ineffektiva system som regelbundet är ur funktion vilket är ett arbetsmiljöproblem för våra medlemmar. Att arbetsgivaren vill fokusera på digitala arbetssätt och AI har vi inget emot i sak men vi anser att det är ett verktyg för att kunna uppfylla intentionen med handlingsplanen, och inte ett fokusområde för sig själv. Det är endast en del av det pussel som behöver läggas på plats för att skapa en hållbar arbetsituation inom socialtjänsten, där flera andra pusselbitar är minst lika viktiga.

Akademikerförbundet SSR anser att en hållbar personalomsättning ligger på en nivå om 5-10 % beroende på verksamhet. Personalomsättningen i Stockholms stad ligger på 18,9 % (2021) för biståndshandläggare och på 23,4 % (2021) för socialsekreterare. Vi anser att siffrorna är förskönade eftersom den interna rörligheten inom förvaltningarna inte alls tas med i statistiken. Om staden inte kommer till rätta med den höga personalomsättningen riskerar det att spä på utmaningarna med kompetensförsörjningen och den kunskapsflykt från staden som pågår. Inte minst nu när en av de mer populära förmånerna, friskvårdstimmen, i praktiken tas bort i de flesta förvaltningar något som Akademikerförbundet SSR direkt motarbetar friskfaktorer och ett hållbart arbetsliv. Vi anser att det ska vara upp till den enskilde om den vill ha timme eller enbart peng och att det är fullt möjligt att samtliga ska kunna få ta del av förmånen. Akademikerförbundet SSR ser det som prioriterat och absolut nödvändigt att sätta upp tydliga mål för personalomsättningen. För att minska den höga arbetsbelastningen inom socialtjänsten anser vi att det är högst nödvändigt att arbeta aktivt för att få ned personalomsättningen och sjukfrånvaron.

Akademikerförbundet SSR anser att ett gediget arbete behöver ske för att handlingsplanens intentioner ska uppnås. Vi vill bidra till det fortsatta arbetet som behöver intensifieras. Rimlig arbetsbelastning är det högst prioriterade fokusområdet för oss och våra medlemmar.

Undertecknat av Marcus Sjöberg, ordförande och Daniel Knudsen
Kommunombud och representant i centrala Referensgruppen

Arbetsgivaren ställer sig frågande till en del av påståendena i skrivelsen, t ex siffror för personalomsättning som inte överensstämmer med statistik från PAS.

§9 Verksamhet och budget

Beslut

Förslag på verksamheter från socialtjänstavdelningen som ska ingå i den nya avdelningen för sociala jour och beredskapsfrågor och administrativt stöd

Från Framtid Stockholm föreslås *Ungdomsjouren, inklusive uppsökarna i Järva* flyttas till den nya avdelningen för sociala jour och beredskapsfrågor och administrativt stöd. Ungdomsjouren, inklusive uppsökarna i Järva föreslås ingå i Stockholms stads socialjour.

Motivering:

- Ungdomsjouren, inklusive uppsökarna i Järva är ofta involverade i förstärkning till stadsdelsnämnderna
- Synergieffekter med vuxenuppsökarna inom Stockholms stads socialjour i både reguljära -och förstärkningsuppdrag

Från Intro Stockholm föreslås alla verksamheter utom *Boendet för ensamkommande* flyttas till den nya avdelningen för sociala jour och beredskapsfrågor och administrativt stöd.

Motivering:

- All verksamhet förutom Boendet för ensamkommande riktar sig mot vuxna

Boendet för ensamkommande föreslås flyttas till Enheten för stöd och skydd inom socialtjänstavdelningen.

Motivering:

- Enheten för stöd och skydd är en enhet för familj/barn och unga

Från Stockholms stads socialjour föreslås alla verksamheter flyttas till den nya avdelningen för sociala jour och beredskapsfrågor och administrativt stöd.

Motivering:

- Samtliga verksamheter inom Stockholms stads socialjour har beröring med den nya avdelningens uppdrag inom kris, jour och civil beredskap. De goda synergieffekter som växt fram sedan Prostitution och Människohandel lades över på Stockholms stads socialjour för sex månader sedan kan utvecklas ostört. Medborgarkontorets samarbete med vuxenuppsökarna riskeras att påverkas vid en förflyttning och det finns planer att använda Medborgarkontorets medarbetare för att förstärka arbetet med äldre hemlösa.

Samtliga närvarande fackliga representanter framförde synpunkter på att samverkansmodellen urholkats på den senaste tiden, särskilt i relation till denna

organisatoriska förändring, och att det saknas både möjlighet och tid för reflektion och dialog. Saco framförde också synpunkter på att det i vissa riskbedömningar saknades uppföljning, även när negativa konsekvenser angivits och att de bör kompletteras.

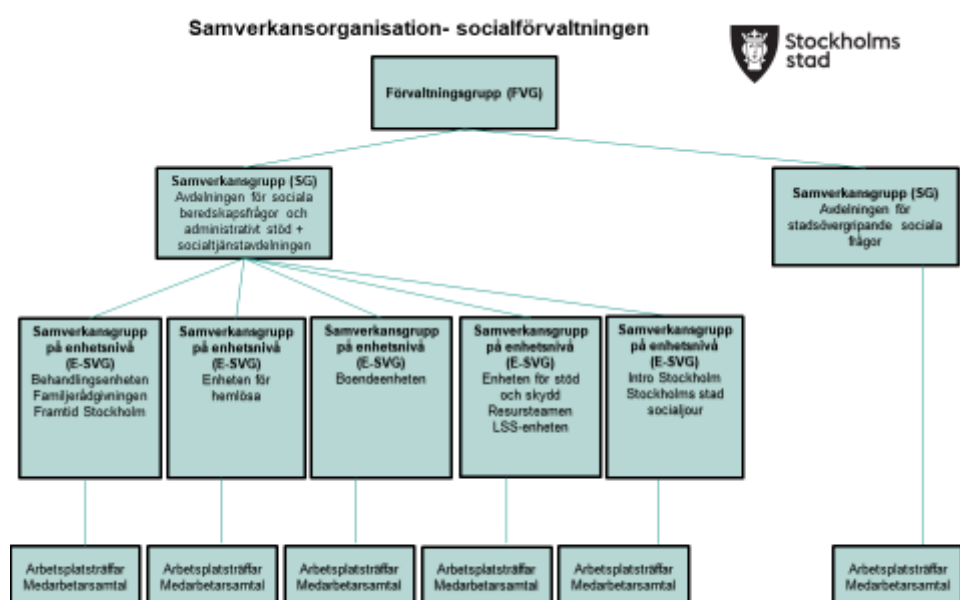
Arbetsgivaren tog till sig synpunkterna.

Samtliga fackförbund förklarade sig oeniga med beslutet mot bakgrund av tidigare framförda synpunkter kring samverkansprocessen. Ingen av de fackliga organisationerna kommer dock gå vidare och begära central förhandling. Förvaltningen konstaterade att samverkansskyldigheten fullgjorts och att beslut kommer att fattas enligt förslag.

Parterna enades att uppföljning av hela organisationsförändringen kommer att ske vid sammanträdet i maj 2024.

Beslut

- Förslag på ny samverkansorganisation från 1 januari 2024 enligt nedanstående.



Parterna enades om beslut enligt förslag. Uppföljning av förändringens effekter kommer att följas upp och föras in i balanslistan.

Beslut

Förslag på verksamhetsplan 2024 presenterades.

Veronica Wolgast Carstorp gick igenom smärre justeringar som genomförts i jämförelse med tidigare utskickad verksamhetsplan.

Kommunal framförde nedanstående särskilda uttalande:

Kommunals uttalande till Socialnämndens verksamhetsplan 2024

Anställning och villkor

Kommunal tycker det är positivt att personalomsättningen på Socialförvaltningen minskat gällande tillsvidareanställda under 2023 till 4,48 % (föregående år var omsättningen 8,49 %). Däremot tycker Kommunal att det är oroväckande att personalomsättningen är som högst bland de yngre medarbetarna. Universums företagsbarometer har i undersökning visat på att yngre värdesätter att arbeta på en arbetsplats där det går att påverka, finns en tydlig mening med variation, ett utmanande arbete samt en respekt för medarbetaren. Något för förvaltningens verksamheter att ha med sig för att få de yngre att vilja stanna kvar.

Utifrån budget 2024 är det ett fortsatt mål att säkerställa goda och trygga arbetsvillkor för medarbetarna. Det är bra att arbetet med heltid som norm fortskrider, att de som arbetar deltid i dag erbjuds heltid samt att de nyrekryteringar som görs är på heltid. Därför är det märkligt att läsa att antalet deltidsanställda har ökat i förvaltningen under 2023 med 4 personer. Ledarskapet ska präglas av tillgänglighet, kommunikation och tillit. För att Socialförvaltningens chefer ska kunna leva upp till det är det viktigt att antalet anställda en chef ansvarar för inte ökar.

Arbetsmiljö och friskfaktorer

Det är bra att alla incidenter om hot, våld och otillåten påverkan ska anmälas i IA. Det är också viktigt att olycksfall och färdolycksfall anmäls till AFA och Försäkringskassan när medarbetaren så önskar.

2022 genererade varje medarbetare 2000: - för att göra personalbefrämjande aktiviteter. Det var mycket uppskattat av medarbetarna och Socialnämnden upplevdes som en attraktiv arbetsgivare. Kommunal föreslår att Socialnämnden ser över möjligheten för detta eller något liknande personalbefrämjande som uppskattas av medarbetarna för 2024.

Arbetskläder och arbets skor

Kommunal anser att alla medarbetare på förvaltningen och som är i behov av det ska ha rätt till arbetskläder och arbetsskor som är funktionella och anpassade efter yrke.

Saco framförde nedanstående uttalande:

Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2024

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.

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.

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.

Saco anser för övrigt att medarbetare som donerar blod ska kunna göra det på arbetstid, på samma sätt som att vaccinera sig mot Covid.

Akademikerförbundet SSR:s medskick till förvaltningens verksamhetsplan:

I nämndens verksamhetsplan framgår inga besparingskrav. Däremot framgår det att nämnden kommer ha ökade kostnader för främst personal och lokaler.

Forskning och vår egen erfarenhet visar på att det finns stora utmaningar med aktivitetsbaserade lokaler och dess negativa påverkan på arbetsmiljön. Det visar vidare på att människan försvinner i relation till kostnaderna, att förståelse och individuella förutsättningar inte tas hänsyn till.

Akademikerförbundet SSR anser att det är av stor vikt att nämnden i sin planering och utformning av kostnadseffektiva lokaler och smarta lösningar gör anpassningar utifrån den verksamhet som bedrivs och samtliga av dess innehållande arbetsuppgifter.

Våra medlemsundersökningar visar att det **är lön och arbetssituation** som är de största bidragande faktorerna till att man byter eller överväger att byta arbetsplats. Att fortsätta utreda friskfaktorer är bra men det viktiga är hur arbetet med underlaget sedan används och följs upp. Att medarbetarenkäternas resultat följs upp och att punktinsatser görs för att stärka och stötta där det behövs. Akademikerförbundet SSR är positiva till att personalomsättningen har minskat med 4% sedan föregående år men ser en fara i att personalrörligheten bland bl.a. socialsekreterare och utredare fortsätter att vara dominerande. Nämnden behöver intensifiera arbetet med att behålla chefer och medarbetare och som arbetsgivare ge förutsättningar till ett hållbart arbetsliv i professionen.

Vi ser också hur medarbetare som stannar länge på samma arbetsplats ofta halkar efter i löneutvecklingen jämfört med nyanställda på samma arbetsplats.

- **Akademikerförbundet SSR anser att lojalitet, erfarenhet och kompetens ska premieras genom att medarbetare som arbetat länge ska kompenseras upp i marknadsmässig lön.**
- **Akademikerförbundet SSR anser att socialnämnden ska bereda möjligheter för verksamheter att matcha marknadslöner för nyanställda, för att på så sätt kunna locka fler att söka lediga tjänster och att framstå som en attraktiv arbetsgivare.**

Att röra på sig regelbundet bidrar till en sund och hållbar livsstil. Det är viktigt att kunna tillgodose möjligheten till motion och andra hälsofrämjande aktiviteter för personal, både för det fysiska och psykiska måendet. Genom friskvård bidrar arbetsgivaren till att medarbetare mår bra och orkar arbeta. Friskvårdsbidraget är en del i detta, för att ekonomiskt möjliggöra för medarbetare att ägna sig åt hälsofrämjande aktiviteter. Utan friskvårdstimmen ser vi dock att det kan bli svårare för en del att få tid innan eller efter arbetet att kunna utföra de hälsofrämjande aktiviteter som de skulle behöva.

- **Då beslut att friskvårdstimme inte längre kan tas ut under 2024 anser SSR att arbetsgivaren utöver friskvårdsbidraget även inför två friskvårdsdagar per år.**

I nämndens verksamhetsplan framgår att stadens invånare ska möta en kunskapsbaserad och tillgänglig socialtjänst av god kvalitet. I detta ingår att introduktionsutbildning, fortbildning och nätverk utgår från aktuellt kunskapsstöd och genomförs utifrån verksamheternas behov. Av indikatorerna kan vi utläsa att 90% förväntas vara nöjda med introduktionsutbildningen och den stadsövergripande avdelningens utbildningar och konferenser.

Vi saknar indikatorer på hur många nyanställda som faktiskt deltar i utbildningar och får den introduktion som en nyanställd förväntas kunna få på sin arbetsplats för att kunna utföra sitt arbete med god kvalitet.

- **Akademikerförbundet SSR anser därför att även deltagandeantal i utbildningarna ska mätas under 2024 för att fånga upp eventuellt bortfall.**

Akademikerförbundet SSR gemensamma yrkanden

Tre fjärdedelar av Stockholms stads cirka 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.

- 1. Akademikerförbundet SSR yrkar** att staden vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.
- 2. Akademikerförbundet SSR yrkar** även att staden ser över tillgången till toaletter under hela arbetsdagen för medarbetarna med fokus på de som arbetar utanför kontorsmiljö.

Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden som största kommun och huvudstad ett särskilt samhällsansvar. För en väl fungerande sjukvård, och för alla invånares säkerhet, är det nödvändigt med regelbundna blodgivare så att sjukvården får ett stabilt lager av blod. En bred blodgivarbas är en förutsättning för att kunna möta samhällets nya krav på beredskap. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver många blodgivare kunna kallas in. Staden bör underlätta för anställda att ge blod.

- 3. Akademikerförbundet SSR yrkar** därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.

Uppföljning av test flexregistrering i Lisa-självservice

Förvaltningen redogjorde för synpunkter från de verksamheter som under november testat att registrera flex i Lisa-självservice. Testen har fallit väl ut och utifrån det införs registrering av flex i Lisa självservice från och med 1 januari 2024 för alla anställda som omfattas av flexibel arbetstid. Information och manual kommer att skickas ut inför förändringen.

§10 Kompetensutveckling

Förvaltningsövergripande introduktion för nya medarbetare genomfördes den 27 november.

§11 Lika rättigheter och möjligheter

§12 Övriga frågor

Inga övriga frågor

Elisabeth Edlund
Sekreterare

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