

Synpunkter/Förslag från SACO till VP för Kungsholmens Stadsdelsförvaltning

I anslutning till förvaltningens kompetensförsörjningsplan (bilaga till VP) så delar Saco förvaltningens syn på att man aktivt bör arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så ur ett ekonomiskt perspektiv är det en bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver. 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. De generella effektiviseringar som läggs på nämnderna och 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.

1. För att vara en attraktiv arbetsgivare och för att behålla kompetens **föreslår** Saco att förvaltningen inför möjlighet till pensionsväxling för sina medarbetare, samt att införa 80-90-100-modellen vilken innebär att tillsvidareanställda kan minska arbetstiden till 80 procent med 90 procent av lönen och oförändrad avsättning till tjänstepension. Med arbetsvillkor anpassade till behoven ges äldre medarbetare möjligheter att stanna kvar längre i anställningen. . Ett införande av modellen kan ge vinster för både medarbetare, förvaltningen och för staden i stort.

Svar: Ej rådighet, förvaltningen äger inte frågan.

2. Saco **föreslår** att det avsätts resurser för att bättre kartlägga jämlikhetsfrågor utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i anslutning till rekryteringar till förvaltningens befattningar, samt även till att undersöka förekomst av exkluderande/diskriminerande strukturer i förvaltningen.

Svar: Förvaltningen följer de riktlinjer, lagar och regler som finns inom området

3. **föreslår** att förvaltningen tillskjuter medel för att parera stress och hög arbetsbelastning med förstärkt grundbemanning inom hela förvaltningens myndighetssektor.

Svar: Ej rådighet, förvaltningen fastställer inte budget

4. Saco **föreslår** att det inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan avsätts resurser för kompetensutveckling inom bl.a. digitalisering för anställda i förvaltningen, vilket inte minst pandemin med hemarbete visat behov av. Vilket även aktualiseras av ramverket för fortsatt möjlighet till hemarbete efter pandemin.

Svar: Förvaltningen ansvarar för att chefer och medarbetare ska få adekvat kompetensutveckling för att klara sina uppdrag.

5. Saco **föreslår** att man inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan prioriterar stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Svar: Förvaltningen erbjuder samtliga chefer både grundutbildning och fördjupningsutbildningar inom arbetsmiljöområdet.

6. Saco **föreslår** på att man inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan prioriterar stöd till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Svar: Förvaltningen ger stöd bland annat till de verksamheter med omnämnda förutsättningar. Förvaltningen har förstärkt HR med en medarbetare för att kunna ge verksamheterna ett ännu tydligare stöd ibland annat detta arbete.

7. Saco **föreslår** att hantering/utredning av ansökningar om sjuklönekostnader, ärenden och ansökningar för personlig assistans enligt 9:2 § LSS centraliseras till grupp av erfarna biståndshandläggare på förvaltningen för säkerställande av rättssäker handläggning samt att inga felaktiga utbetalningar görs till oseriösa utförare av personlig assistans/assistansersättning.

Svar: Förvaltningen anser att vi har en bra och funktionell organisation i förhållande till detta uppdrag/område.