



Synpunkter/Förslag från SACO till VP med bilagor för Norrmalms 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 löneökningens behov 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.

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.

Arbetsgivarens svar: Förvaltningen hänvisar till det avslag som arbetsgivaren meddelat i Cesam 2021-10-19.

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.

Arbetsgivarens svar: I gällande lagstiftning ställs krav på aktiva åtgärder och det åvilar samtliga förvaltningar att följa lagstiftningen på området. Det finns vidare processtöd framtaget av kommunstyrelsen. Uppföljning av arbetet sker inom ramen för det ordinarie uppföljningssystemet.

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

Arbetsgivarens svar: Förvaltningen hänvisar till det avslag som arbetsgivaren meddelat i Cesam 2021-10-19.

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.

Arbetsgivarens svar: Kompetensutvecklingsinsatser kommer genomföras inom digitalisering.

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

Arbetsgivarens svar: Ett av HR enhetens grunduppdrag är att kontinuerligt arbeta med stöd till cheferna i det systematiskt arbetsmiljöarbete.

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

Arbetsgivarens svar: Ett särskilt prioriterat område inför 2022 är arbetet med att minska sjukfrånvaron.

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.

Arbetsgivarens svar: I kommunfullmäktiges budget står det beskrivet att Socialnämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna utreda möjligheten till ökad samordning av handläggning av personlig assistans 2022-01-01- 2022-12-31. Förvaltningen ställer sig positiv till ökad samordning eftersom vi har få ärenden inom personlig assistans. Eftersom det är få ärenden blir det svårt att avsätta en speciell grupp som arbetar med detta. Vuxenenheten arbetar för rättssäkra bedömningar i ärenden och det finns kompetens i området bland de administrativa

assistenterna som har bra kontroll på sjuklönekostnader som inkommer. Vuxenenheten kontrollerar alltid om assistansbolaget har tillstånd hos IVO.