

Sacorådets synpunkter inför budget 2025

Sacorådet består av 13 Sacoförbund: Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Läkareförbund, Sveriges Skolledare och SULF. Sacorådets samverkande förbund har sammanlagt cirka 3 000 medlemmar i Göteborgs Stad.

Arbetsmiljö och hållbart arbetsliv

Det ska finnas tydliga mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i alla förvaltningar samt strategier för hur målen ska uppnås. Målen ska syfta till att främja hälsa och förebygga ohälsa. Sacorådet har noterat att rehab- och individärenden ökar kraftigt. Det är viktigt med ett hållbart arbetsliv för chefer och medarbetare. Återhämtning behövs.

Förvaltningarna ska säkerställa att stadens chefer har kompetens, resurser och organisatoriska förutsättningar att förebygga och hantera både ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Om de organisatoriska förutsättningarna blir bättre är det stor chans att chefer och medarbetare mår bättre, vilket förutom att det gynnar verksamheten även innebär att färre arbetsmiljöproblem uppstår, sjuktal och personalomsättning minskar. Att rekrytera nya medarbetare och chefer medför stora direkta och indirekta kostnader för arbetsgivaren samtidigt som verksamheten kan bli lidande. Sacorådet ser problem ute i verksamheterna med stora enheter som inte har stabila personalgrupper, vilket ger en stor press på medarbetare som är kvar och högre personalomsättning. Att som arbetsgivare kunna erbjuda ett lägre antal medarbetare per chef är ett bra sätt att attrahera fler att söka lediga tjänster i Göteborgs Stad.

Sacorådet anser att:

- det är av största vikt att målen följs upp och analyseras för att hitta strategier till förbättringar enligt den fastställda planen för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och att det finns kontinuitet i arbetet
- riktvärdet för max antal medarbetare per chef ska vara 20
- förvaltningarna ska aktivt kompetensutveckla ledningsfunktionerna för att omhänderta medarbetares utsatta situation vid tjänsteutövning där otillbörlig påverkan och/eller andra hotscenarier uppstår

Kompetensutveckling

För Sacorådets medlemmar, inom de 13 akademikerförbunden, är kompetens avgörande för hur verksamheten lyckas och utvecklas. Det finns ett vinnande samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmarnas betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Utbildning ska löna sig. Genom att möjliggöra individuell kompetensutveckling samt karriärmöjligheter, även för akademiker, visar staden att den tar till vara sina medarbetares behov och deras utvecklingsintresse. I en organisation i ständig förändring är det av största vikt att arbetsgivaren möjliggör för medarbetarna att hålla sig a jour inom sitt specialistområde. Staden borde bli bättre på att ta vara på medarbetare som har eller vill skaffa sig en högre akademisk utbildning. Att få dessa medarbetare att stanna i staden gynnar det kollegiala lärandet och stärker förvaltningarnas förmåga att till exempel arbeta forskningsbaserat.

Sacorådet anser att:

- staden bör avsätta riktade medel för kompetensutveckling för akademiker
- stadens medarbetare ska få möjlighet till individuell kompetensutveckling och karriärmöjligheter
- kompetensutveckling ska löna sig för den enskilde medarbetaren exempelvis i form av lönekomensation

Attraktiv arbetsgivare, kompetensförsörjning och lön

Göteborgs Stad har svårt att kompetensförsörja flera av sina verksamheter. Staden behöver fortsätta att arbeta hårt för att attrahera nya medarbetare och behålla de medarbetare man redan har i anställning. Det gäller akademiker såväl som andra yrkesgrupper. Arbetsmiljösatsningar har en stor betydelse för kompetensförsörjningen. Ju fler medarbetare som får behålla hälsan desto färre behöver nyrekryteras. Även här måste de organisatoriska förutsättningarna, på alla nivåer, avsevärt förbättras.

Stadens akademiker ofta hamnar i skymundan gällande sådant som kompetensutveckling och satsningar. I samband med löneöversynen syns detta genom att Sacorådets yrkesgrupper mycket sällan är del av särskilda satsningar och är inte heller de som politikerna i första hand riktar sina riktade lönesatsningar på. Detta medför en löneglidning för våra yrkesgrupper som riskerar att hamna allt längre från stadens målbild och signalerar att varken utbildning eller goda prestationer lönar sig i någon större utsträckning. Det blir lättare att få upp lönen genom att byta arbetsgivare än att stanna och prestera bra. Detta kan också ligga bakom att många äldre och erfarna medarbetare har en dålig löneutveckling och inte finner det värt att stanna upp i åldrarna. Staden borde ta vara på de som

anstränger sig och presterar bra och tänka på kompetensförsörjningen. Det är billigare att behålla arbetskraft än att ha en hög personalomsättning.

När ekonomin är sämre märks det på stadens icke lagstadgade verksamheter som då blir extra utsatta för neddragningar. Bland Sacorådets medlemmar märks detta exempelvis genom att indragningar bland stödjande funktioner påverkar möjligheterna för verksamheterna att utföra sitt uppdrag samt att belastningen på annan personal samt chefer höjs. Vi ser också att hur man väljer att inte tillsätta vikarier och sådant som att dela tjänster på flera enheter påverkar arbetsmiljön negativt för både chefer och medarbetare.

Stadens arbete med att renodla befattningsbenämningar och översynen av BAS-värderingar behöver fortsätta för att få till en tydlighet och en jämlikhet inom och mellan förvaltningarna.

Sacorådet anser att:

- arbetsgivaren genom marknadskraftiga löner och förmånliga villkor kan säkra sin kompetensförsörjning på en konkurrensutsatt arbetsmarknad
- ett sätt att behålla äldre, erfaren personal längre är att erbjuda alla medarbetare som närmar sig pensionsåldern 80-90-100, där medarbetaren arbetar 80 %, får lön utifrån arbete om 90 % och pensionsavsättning utifrån arbete om 100 %. Det skulle både underlätta kompetensförsörjningen och bädda för en bättre arbetsmiljö
- det måste till en tydlighet kring lönekostnadskompensation i budget och en vilja från stadens politiker att Göteborgs Stad ska vara ledande i regionen när det gäller konkurrenskraftiga löner
- stadens politiker måste se till staden i sin helhet. Det vill säga säkra att förvaltningarna inte behöver använda verksamheternas pengar för att kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner
- stora satsningar måste göras på att få bort stadens osakliga löneskillnader exempelvis i löneboxsystemet där samma tjänst kan vara placerad i olika boxar
- det är viktigt att säkerställa att även erfarna medarbetare får en god löneutveckling
- politikerna ska peka ut vilka yrkesgrupper de vill spara på och skälen till det. Skulle politikerna se att någon del av "administrationen" är värdefull för exempelvis skolväsendets uppdrag önskar vi att detta ska uttryckas direkt i budget för att ge guidning åt hårt pressade chefer

Avslutningsvis vill vi från Sacorådet skicka med att långsiktiga prioriteringar och budgetplaner skapar en bättre kontinuitet och stabilitet i våra verksamheter. och sammanfatta vår syn på vad som behövs för att ta vara på våra medlemmars kompetens på bästa sätt i följande punkter:

- Akademisk kompetens ska utvecklas och värdesättas
- Akademiker ska ha tydliga löneprocesser
- Akademiker ska ha trygga anställningar
- Akademiker ska kunna påverka sina villkor
- Akademiker ska ha förutsättningar för återhämtning
- Akademiker ska ha förutsättning att kunna utöva gott ledarskap

Som ansvarstagande 13 akademikerförbund inom Sacorådet Göteborg är vår direkta uppmaning att skyndsamt verkställa ovan. Detta för att tillgodose verksamheternas möjligheter att utveckla staden Göteborg till en stark och initiativtagande motor i Västra Sverige!

För Sacorådets styrelse den 3 juni 2024

Erén Andersson

Ordförande