

Bilaga till FSG-protokoll 2023-01-13, punkt 6 b

Arbetstagarorganisationerna Kommunal och TCO (Vision) i gemensam skrivelse rörande Förslag till budget 2023, Nämnden för funktionsstöd

Om nämndens arbetsgivaransvar – att vara attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor, att verka för jämställda löner, samt säkerställande av kompetensförsörjning

Inledning samt förslag till åtgärder

Förbunden har tagit del av Förslag till budget 2023. Förbunden konstaterar att det råder bistra tider. Vi befinner oss i en orolig tid med tvåsiffrig inflation, stora prisökningar. Förvaltningen står inför en ökade kostnader på en rad område, bl.a. pensionsavgifter och lokal- och hyreskostnader. Förvaltningsledning signalerar samtidigt vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare. Samtidigt berättar analysen att vi står inför enorma utmaningar inom kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Gällande verksamhet inom den kvinnodominerade omsorgssektorn bottnar verksamhetskvalité, tillika det stöd som brukarna har rätt till, alltid i medarbetarnas kompetens och kännedom om brukare och de verksamhetsområden vi verkar inom. Vi jobbar tillsammans. Samtliga led och funktioner behövs för att förvaltningen ska fungera. Förbunden yrkar:

att nämnden verkar för att eliminera reallönesänkningar för förvaltningens medarbetare, fr.a. att alla som lever upp till uppsatta mål, prestation och resultat får ett lönepåslag som motsvarar bedömning att nämnden verkar för att det utöver eget kapital tillförs utökat kommunbidrag för satsning på stadens mål om jämställda löner

att nämnden arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att verka för konkurrenskraftiga löner i jämförelse med stadens övriga förvaltningar och kranskommuner

JÄMSTÄLLDA LÖNER – ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Årets revision och stadens lönepolitiska målbild

I löneöversynsarbetet behöver nämnden göra åtgärder för att jämna ut lönenivåerna som sett olika ut i den tidigare nämndsorganisationen och nå den politiska målbilden för staden för att ha konkurrenskraftiga löner. Detta kommer kräva prioriteringar och utrymme i nämndens budget och hänger ihop med arbetet för budget i balans.

Ett led i att verka för att vara attraktiv arbetsgivare som lockar nya medarbetare såväl som behåller de som redan finns är att erbjuda medarbetare en lön i linje med lönepolitisk målbild, samt skapa utrymme för långsiktig löneutveckling förankrad i prestation och resultat. Det ska enligt förbunden löna sig att långsiktigt jobba för att stärka och utveckla den verksamhet man arbetar i. Förra årets lönesatsning var välriktad. Men med resultatet från 2022 års lönerevision kan också konstateras att ett stort antal medarbetare som till fullo uppfyllde uppsatta mål gällande prestation och resultat, men som inte ingick i satsningarna drabbades av reallönesänkningar 2022.

Även om det är rimligt att under en period kalkylera utifrån en lägre löneökningstakt för grupper som ligger i linje med lönepolitisk målbild, kan detta inte tillåtas vara synonymt med att återkommande driva igenom reallönesänkningar för stora grupper medarbetare. Vi får signaler om överhängande risk för att medarbetare i dessa grupper söker sig vidare till andra arbetsplatser, samt att det blir svårare att få in nya medarbetare till förvaltningen. Reallönesänkningar går sett ur förbundens perspektiv stick i stäv med målet att verka för att vara en attraktiv arbetsgivare.

HÅLLBAR BEMANNING – STADEN SOM ATTRAKTIV ARBETSGIVARE MED GODA ARBETSVILLKOR,

BEHOV AV UTÖKAD EXTERN REKRYTERING

Nämnden arbetar med hållbar bemanning för att säkra bemanning utifrån brukarnas behov, förbättra arbetsmiljön och minska övertid. Åtgärder behöver genomföras inom området arbetsmiljö och hälsa för att sänka sjukfrånvaron inom nämndens verksamheter. Vi måste använda de metoder och verktyg som finns, samt driva analys och utveckling på området framåt. De är nödvändiga för att både kortsiktigt och långsiktigt bygga en hållbar verksamhet som kan tillgodose brukarnas behov. Nycklar för att nå dessa mål är att lyckas leva upp till förvaltningens behov av att rekrytera nya medarbetare och att lösa kompetensförsörjningsproblematiken för att lyckas uppnå en robust grundbemanning. Förbunden vill trycka på det faktum att vi inte huvudsakligen löser dessa behov genom effektivisering eller på annat sätt nyttja befintlig personal och satsningar på kompetensutveckling. Det krävs akuta åtgärder för att snabbt få in nya medarbetare, satsningar på extern rekrytering inom flertalet stora yrkesgrupper.

För att nå upp till målet att vara en attraktiv arbetsgivare krävs att medarbetaren – i alla organisationens led – ges inflytande och möjlighet att påverka sin egen arbetssituation. Vi måste verka för att skapa förutsättningar för stabilitet och kontinuitet. Det är i denna ände vi måste börja för att komma till rätta med övertidsersättningar, höga sjuktal, rekryteringsproblem, att behålla medarbetare, osv. Vi måste arbeta för att synliggöra och värdera det arbete som de facto görs i förvaltningens verksamheter.

1 Reallönesänkning: Skrivning syftar här den glidning som vi ser uppstår då våra medlemmars lön ställs i relation till KPI(F), inflationstakt, ränteutveckling och reell köpkraft.