

Förutsättningar för budget 2025-2027

Sammanställning av de fackliga
organisationernas inspel och kommentarer till
”Förutsättningar för budget 2025-2027” som
presenterades på CSG den 30 maj 2024



Akademikerförbundet SSR
GÖTEBORGS STAD

Inspel från Akademikerförbundet SSR inför budget 2025

Jämställda löner

I Göteborgs stad råder det oförklarade löneskillnader mellan traditionellt manliga och kvinnliga yrken. I samband med budgetarbetet inför 2024 bedömde Stadsledningskontoret att det skulle krävas 144 miljoner kronor för att komma till rätta med dessa oförklarade löneskillnader. Inför 2025 har den prislappen ökat till 180 miljoner kronor. Om politiken vill uppnå jämställda löner i Göteborgs stad krävs riktade insatser från Kommunfullmäktige utöver lönerevisionen.

Rekrytera och behålla personal

Det är av största vikt att arbetsgivaren hittar strategier, inte enbart för att locka till sig medarbetare, utan också för att få medarbetare att stanna kvar. När kranskommuner lockar med högre löner, måste Göteborgs stad våga vara löneledande och satsa på sina medarbetare. Detta gäller inte minst äldre, erfarna medarbetare med stor kompetens som i många fall spelar en viktig roll när många medarbetare i verksamheterna är nya i yrket. Karriärvägar såsom senior socialsekreterare kan vara en väg för att erbjuda nya utmaningar för erfaren personal.

Genom arbetstidsinnovationer såsom 80-90-100, dvs 80% arbetstid, 90% lön och 100% pensionsavsättning, kan Göteborgs stad visa vägen mot en hållbar arbetsplats där äldre medarbetare kan tänka sig att stanna och bidra till verksamhetens utveckling.

Nya socialtjänstlagen

1 juli 2025 kommer vi med största sannolikhet att få en ny socialtjänstlag med ett ökat fokus på förebyggande arbete och en möjlighet till icke biståndsprövade insatser. Staden behöver utifrån detta se över vilka insatser som ska bedrivas på detta sätt och hur det förebyggande arbetet ska se ut. Akademikerförbundet SSR vill gärna vara med i de samtalerna och vi ser ett behov av öronmärkta medel för det arbetet.

Välfärd kostar!

Med vänliga hälsningar

Akademikerförbundet SSR

För vidare kontakt:

Jesper Lindeberg

vice ordförande

[Redacted]

[Redacted]

Inspel till budgetförutsättningarna

Att skicka en utökad lönekomensation för att de yrkesgrupper inom Kommunal (som inte når upp) skall nå till målbilden för lön .

Att undersöka möjligheten om tidsnedsättning
80,90,100 för de yrkesgrupper som ej kan jobba hemifrån.

Ur ett jämställdhetsperspektiv:

Bör de 10% som kompenseras vid föräldrapenning tas ur en central budget och inte som det är idag (kostnad för varje chef)

Ex : en enhet kan idag ha upp till 5 medarbetare
som är berättigad till de 10% .

Det betyder en halvtidstjänst på en enda chefs budget.

Händer inte i den mansdominerade verksamheten

Med vänlig hälsning,
Margareta Åvall
Kommunal

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

Till Kommunfullmäktige Inför budget 2025

Vi har nu fått ta del av de budgetförutsättningar som finns för 2025.

Fler flyttar in till Göteborg (fler skattebetalare), pensionskostnaderna går ner kraftfullt då inflationen faller, men för få barn föds så våra barn- och elevgrupper blir mindre i de yngre åldrarna just nu.

Pensionskostnaderna faller och så även inflationen. Naturligt är det då dags att rätta till de stora barn- och elevgrupperna och att på riktigt satsa på utbildning från förskola och uppåt. Det skulle ge göteborgarna ett framtidshopp och med det kanske en anledning att föda fler barn.

Förskolan har sedan starten av Förskoleförvaltningen drabbats av neddragningar i form av kompetensneddragningar. Förr fanns en stolt vision om minst två förskollärare på varje avdelning i förskolan, detta då läroplanen för förskolan hade krävande och tydliga mål. Förr hölls gruppstorlekarna på rimlig nivå, då forskning tydligt visade att det var ett framgångsrecept för trygga barn. I budgetspåren syns inte längre några sådana visioner. I stället valde man en riskfylld väg att besluta om en ny befattning, förskoleassistenter. Den befattningen hade inga större kompetenskrav utan var så skrala att du knappt skulle kunna få ett arbete någon annanstans mer än i förskolan. Plötsligt blev förskolan en marknad för instegsjobb till arbetsmarknaden överhuvudtaget. Samtidigt startade omställningskarusellen för de förskollärare som befann sig i gamla stadsdelar, som hörsammat den tidigare visionen om två förskollärare på samma avdelning. Omställningen fortsätter och vi ser nu allt färre förskollärare som vill arbeta kvar i Förskoleförvaltningen. Dessutom har det från en redan låg nivå dragits in 4,3% förskollärare i förvaltningen. Allt färre förskollärare ska förmedla och undervisa i läroplanens mål.

Grundskolan har tappat över 500 tjänster. Trots kompetensförsörjningsproblematik är nu lärare i omställning.

Samhällets problematik kliver in kraftfullt i skolan och med det hot och våld. "Kunden har alltid rätt" har gjort det omöjligt för lärare att få till någon form av studierro. IA (arbetsskador och tillbud) anmälningarna rullar in och blir i allt för stor omfattning inte omhändertagna av rektorer. Skolor kan ha flera hundra IA anmälningar som inte blivit åtgärdade. Våld och hot blir alltmer tydligt allt lägre ner i åldrarna. Satsningarna staden gjort har haft tendens att alltid hamna i chefsleden. "Vi satsar på fler chefer!" Cheferna ska ha färre medarbetare, medan första ledets medarbetare får ta fler annars går ju inte budget ihop. Som om fler chefer ger färre anmälningar och bättre skolresultat. Nej, forskning visar att det är lägre antal elever per lärare som ger resultat. Här hade visionen om antal elever, barn eller brukare varit mer gynnsamt för arbetsmiljö och resultat än att öka i chefsledet. Chefen skulle dessutom få färre IA att hantera då arbetsron skulle vara bättre där ute. Skolor med en rektor och åtta biträdande rektorer är rent förödande både ekonomiskt och arbetsbelastningsmässigt för lärare som måste bekosta antalet chefer och chefsled med färre lärare och annan personal som behövs i skolan som elevassistenter och levevårdande personal. Pisa resultaten visar tydligt att vi gör fel. Viktar vi för mycket pengar i det indexsystem ekonomiskt som byggts upp? Allt fler skolor som

borde klara uppdraget beroende på socioekonomiska möjligheter, klarar inte sitt uppdrag då det viktas upp till 20% i grundskolan. I övriga storstäder är viktningen ca 17%. Staden måste visa att de inte är utbildningsfientligt, att akademisk bakgrund faktiskt kan göra skillnad och som sedan gör det möjligt att gå vidare och klara gymnasiala studier.

Gymnasiet har i alla år med elevpeng-system fått mindre i ekonomisk kompensation i Göteborg än i övriga storstäder, trots att Kolada (ett statistiksystem för jämförelser) visar att vi i Göteborg har faktorer som borde gett ökad skolpeng; fler yrkesutbildningar, fler IM-utbildningar, större socioekonomiska utmaningar, med mera. Konkurrensen i form av marknadsskolan gör att kostnader måste tas från elevpengen för att marknadsföra skolan. Idag är bemanningen så tajt att skolorna har mycket svårt med att säkerställa det stöd elever med särskilda utmaningar har rätt till. Detta göra att lärare blir väldigt stressade och arbetar på högvarv för att i sin verksamhet försöka anpassa så gott det går för alla elever. På grund av den låga lärartätheten och avsaknad av administrativt stöd på skolorna blir det ofta så att lärare även blir belastade med både administrativa och elevsociala uppdrag som inkräktar på kärnuppdraget – undervisning.

Stadens gymnasieskolor behöver mer resurser för att kunna ge adekvata möjligheter för lärare att fokusera på undervisning och elever bättre chanser att nå längre än de giva grundförutsättningarna. Gymnasiets kompensatoriska uppdrag behöver tydliggöras i budget med mer än ord, det är pengar som behövs.

Vuxenutbildningen är viktig och möjligheten att utbilda sig över hela livet är en grundpelare. Att livet inte är en rät linje vet de flesta. Möjligheten att komplettera sina tidigare studier och/eller byta inriktning i sitt yrkesliv borde vara en rättighet. Sveriges Lärare vill trycka på vikten av kontinuitet och långsiktighet i all vuxenutbildning. Det är det enda sättet som utbildningen kan vara kvalitativ och utvecklande över tid, samtidigt som det också ger bra villkor för de behöriga och legitimerade lärare som är basen för att stadens komvux och SFI. Det är också nödvändigt om komvux ska kunna vara en språngbräda för kommunens invånare att över tid växla spår och kanske få den utbildning som krävs för högre utbildning eller ett yrke som kommunen och dess olika arbetsgivare har behov för. Att då söka det billigaste alternativet är att skjuta sig i foten.

Inför budget 2025 måste ni inte se en möjlighet att vända en negativ trend, med färre elever och barn i grupperna. Dra inte åt svångremmen mer. Släpp i stället ut remmen med fler håll.

Inför budget 2025 måste ni se över lokalkostnader som på ett oroande vis växer allt mer och överskuggar budgetmöjligheterna för förvaltningarna. I VGR kunde man bromsa den kostnaden, ja faktiskt frysa lokalkostnaden, medan staden ökar och tycks vara enda stället ny gasar. Gör om och gör rätt!

Men skolan får så mycket pengar! Ja, skola kostar och en riktigt bra skola kostar mer.

Framtiden börjar nu och för en god framtid för framtidens Göteborgare behövs resurser på riktigt till skolan. Resurser som ni sedan kommer spara in i form av trygga och utbildade ungdomar som gått igenom en god och genomtänkt skola med stuidero och utbildade trygga lärare. Vi hoppas att budget 2025 tydligare visa på att politiken ser nödvändigheten med utbildning för utan skolan stannar Göteborg, utan en god skola tappas framtidshopp!

Andrea Meiling Sveriges Lärare Göteborg

Budgetyttrande Vision Göteborg

Staden, men också världen står inför stora utmaningar. Men det händer för lite, eller ingenting. Vision kräver krafttag av staden som arbetsgivare, inom miljö, arbetsmiljö, löner och för att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare som kan möta både dagens och framtidens krav

Resurser till miljö- och klimatarbetet är inte valbart

Vill staden vara en stad med framtidsperspektiv så behöver staden jobba med frågan om klimat och miljömålen nu! Som en del i agenda 2030 och stadens egna miljömål behöver vi ha mer än fluffiga ord. Vi behöver handlingskraft! Vision ser att staden inte aktivt lägger resurser och kompetens för att arbeta med frågan om klimat- och miljömålen i den utsträckning som krävs. Vision har därför utsett klimatombud som i olika delar av staden aktivt jobbar med frågan och följer upp hur målen uppfylls. Förvaltningarnas ansvarstagande ser mycket olika ut. I vissa fall finns det utsedda roller som jobbar med frågan såsom miljöstrateger men resurserna räcker inte till. Trots att Miljöförvaltningens uppföljning av det systematiska miljöarbetet visar att inte en enda förvaltning uppnår utsatta mål så ser vi inte att en enda åtgärdsplan tas fram på förvaltningarna som brister. Alla förvaltningar behöver göra verklighet av att följa Göteborgs stads miljö- och klimatmål och staden måste då tillse att det finns resurser att genomföra arbetet på alla nivåer.

Vision yrkar på att

- De förvaltningar som inte når miljö- och klimatmålen tilldelas resurser och tydliga uppdrag att upprätta handlingsplaner för hur de kan nå sina mål

Administratörer och chefer är möjliggörare, inte slaggpåsar

Arbetet med att minska administration har olyckligt drabbat flera av våra yrkesgrupper som administratörer och kommunikatörer. Vision ser att när administratörerna minskar så läggs administration i högre grad på yrkesgrupper som arbetar brukarnära eller verksamhetsnära. Detta leder naturligtvis till att administration stjälar tid från de vi är till för, och utförs ineffektivt. Ofta tar detta tid och resurser från chefer som åläggs att göra administrativa sysslor när chefsstödet försvinner. Mängden administration har alltså inte minskat, den har bara flyttat till en annan person, ofta med konsekvenser för brukare eller verksamhet som följd. Administratörer är effektiva och kunniga och kan vara en kraft för förändring.

För att nå upp till målet att ha max 30 medarbetare per chef behöver cirka 100 chefer anställas i staden. Dessa behöver få en god introduktion för att kunna företräda sina verksamheter på bästa sätt. Det saknas dessutom förutsättningar för att överlämna till en ny chefskollega. Det vill säga on- offboarding.

Vision yrkar på att

- ▶ Uppdraget att minska mängden administrativ personal skrotas, och att
- ▶ Resurser och medel tilldelas stadens chefer så att förutsättningar finns för dessa att stötta sina medarbetare på bästa sätt, i bland annat rehabilitering
- ▶ Medel avsätts så att fler chefer kan anställas för att få ett rimligt antal medarbetare per chef, och att on- offboarding upprättas

Arbetsmiljö

Ohälsosam arbetsbelastning är vår tids största arbetsmiljöfråga. Sjukskrivningstalen i staden ligger kvar på en hög nivå år efter år, med endast marginella förändringar. Det beräknas att mellan fem och tio medarbetare och tidigare medarbetare i Göteborgs stad går en för tidig död till mötes på grund av långvarig stress. Sjukskrivningskostnaderna för staden är hundratals miljoner varje år. Det drabbar medarbetare direkt, det drabbar kollegor, det drabbar de vi är till för och det drabbar alla skattebetalare. Alla vet detta. Ändå händer nästan ingenting. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har fastnat i en upprepning som inte leder någon vart.

Vision yrkar på att

- ▶ Staden tecknar ett kollektivavtal för arbetet mot ohälsosam arbetsbelastning, där fokus ligger på det förebyggande arbetet och friskfaktorer, och att budgetmedel för att arbeta med frågan tillsätts

Lön

De strukturella och osakliga löneskillnaderna i staden ökar för varje år som går. Vision ser att det är svårt för tjänstemännen på förvaltningarna att ta ett fullständigt ansvar och det ligger på nämnderna genom reglementet att arbeta med lönebildningen på förvaltningarna. Vision ser dock inte att nämnderna tar ansvaret för att radera osakliga skillnader i lön. Våra medlemmar som arbetar närmast medborgarna hamnar efter i löneutveckling, och detta gap har blivit större de senaste åren. Svårigheter att rekrytera och bibehålla personal inom välfärden växer. Vision kan inte se i dagsläget att Göteborgs stad har konkurrenskraftiga löner då flera lämnar arbetsgivaren för att arbeta i kranskommuner eller inom den privata sektorn.

Vision yrkar på att

- ▶ Resurser och budgetmedel viks för att komma till rätta med strukturella och osakliga löneskillnader, och att
- ▶ Tillräckliga budgetmedel avsätts för att ge stadens anställda rimliga påslag vid lönerevisionen

Kompetensförsörjning och nytt sätt att se på arbetstid

Vision ser att det är ytterst nödvändigt att man får igenom möjligheten att jobba i mindre omfattning, 80%, men behålla 90% lön och fortsatt få 100 % avsättning till pension. Det är en nöt som måste knäckas för att kunna motivera våra äldre medarbetare att stanna kvar i arbetslivet och säkra kompetensförsörjningen framåt. En ny lösning med förkortad arbetstid skulle innebära att det blir mer attraktivt att jobba inom staden och det skulle bidra till ett mer hållbart arbetsliv. Forskning visar på lägre kostnader för sjukdom och bättre hälsa och arbetsmiljö på de ställen där man valt att sänka heltidsmåttet antingen genom kortare arbetsdagar eller färre arbetsdagar per vecka.

Vision yrkar på att

- ▶ Kommunfullmäktige ger staden i uppdrag att upprätta kollektivavtalet 80-90-100