

Synpunkter inför budget 2024 från Akademikerförbundet SSR och Vision.

Akademikerförbundet SSR och Vision i SF Nordost ser med oro på den fortsatt höga personalomsättningen inom förvaltningen. Förbundet är eniga med arbetsgivaren om att det, så som det beskrivs i delårsrapport för augusti, är en väsentlig avvikelse som måste följas noggrant. Särskilt bekymmersamt är svårigheterna att rekrytera och behålla erfaren personal. Förbunden delar även i stora delar arbetsgivarens beskrivning om det ofta utsatta läget för medarbetarna i SF Nordost, och då kanske särskilt inom avdelningen Barn- och unga, som en bidragande faktor. Utsattheten består av såväl desinformationskampanjer som ökande risk för hot & våld mot anställda.

Däremot är förbunden inte lika eniga i den del av beskrivningen som gör gällande att personalomsättningen även kan bero på en god arbetsmarknad för socionomer samt kvarstående problem i form av rester av den tidigare omorganisationen som bildade SF Nordost.

I mötet med våra medlemmar så är det fortsatt så att möjligheten till att utföra ett gott arbete med ett nära ledarskap, en god arbetsmiljö samt en god löneutveckling är avgörande för huruvida medarbetarna trivs och är benägna att vilja stanna på arbetsplatsen. Här ser vi att det fortsatt finns mycket att göra för arbetsgivaren.

Nära ledarskap

En hög personalomsättning är inte bara ekonomiskt kostsamt för arbetsgivaren när det gäller kostnader för rekrytering, upplärning och konsultkostnader. Det skapar även en sämre arbetsmiljö för våra medlemmar då de som är kvar ofta får dra ett tyngre lass i avvaktan på nya rekryteringar. Därtill är chefsled och HR-stöd allt som oftast fullt upptagna med rekrytering, vilket gör att det nära ledarskap som våra medlemmar efterfrågar ofta uteblir.

Här vill vi särskilt lyfta fram att vi anser att arbetsgivaren behöver använda sig av överanställningar samt en egen "personalpool" för att hantera vakanser och luckor som uppstår pga rekrytering. Vi ser detta som både en möjlighet att spara pengar, som annars hamnar hos konsultbolag, och som en möjlighet till en karriärväg för exempelvis socialsekreterare som söker nya utmaningar i sin profession. Lägg därtill att det även ger möjligheter att snabbt täcka upp på enheter som t.ex. har hög sjukfrånvaro.

Lön

Samtidigt som läget ovan ser vi tydligt att löneutvecklingen avstannar för de som väljer att stanna kvar i förvaltningen. Detta är en total orimlighet som måste arbetas bort omgående. Det är en omöjlighet att bygga en förvaltning grundad på erfaren och kompetent personal om inte arbetsgivaren förmår att genom löneutveckling premiera de som har valt att stanna kvar och utveckla förvaltningens arbete. Vi möter dagligen medlemmar som är i senare delen av sitt arbetsliv och som känner sig uppgivna och icke värdesatta då de tvingas att lära upp ny personal som har kommit in på en lön som är lika med eller högre än den som de själva har! Utifrån detta finns det en utsträckt uppfattning om att löneöversynen är godtycklig ifrån arbetsgivarens sida.

Vi anser att arbetsgivaren behöver komma till rätta med detta omgående och att det är en diskussion som behöver föras gentemot arbetsgivaren som stad och politiken centralt som ytterst är ansvariga för stadens verksamhet. Det måste gå att prioritera de som stannar kvar och som bygger verksamheten genom sin erfarenhet och kompetens!

Arbetsmiljö

Vi är som sagt eniga i den beskrivning som arbetsgivaren gör i att arbetsmiljön är ansträngd i förvaltningen. Vi anser inte att arbetsgivaren gör tillräckligt för att skapa en god arbetsmiljö för våra medlemmar. Lokaler och utrustning är en återkommande fråga när det gäller arbetsmiljö för våra medlemmar. Här vill vi särskilt lyfta fram möjligheten att använda det överskott som kommit av att det inte har gått att rekrytera personal till att upprusta lokaler och utrusta våra medlemmar. Det är trots allt de som har burit bördan under den tid som förvaltningen har varit underbemannad.

Särskilt allvarligt är givetvis den ökade förekomsten av hot, våld och desinformation. Den får direkta effekter för våra medlemmar och den hotar såväl verksamheten som rättssäkerheten och i förlängningen hela det demokratiska samhället i närområdet. Här vill vi understryka att det är av stor vikt att arbetsgivaren satsar väsentlig medel för att bygga en organisation som kan hantera hot och våld som en del av det vardagliga arbetet. Utgångspunkten måste vara att hot mot en enskild medarbetare även är ett hot mot organisationen som helhet och att den enskilde aldrig lämnas ensam i hot och våld. Vi kan se att förekomsten av hot och våld normaliseras och att nivån för vad en medarbetare förväntas tåla höjs. Det riskerar att leda till att ännu fler bortser från att anmäla hot och våld till polismyndigheten samt registrera som tillbud i IA.

Vidare anser vi att förvaltningen behöver utveckla arbetet med förmåner till medarbetarna. Det bör kunna vara så att en medarbetare har extra förmåner beroende på att denne är anställd i en förvaltning där arbetsförhållandena också är tyngre. Detta är en fråga som vi anser att både arbetsgivare och politik behöver lyfta till central instans då stadens hållning är att förmåner ska vara lika över staden. Ett annat sätt att se det är att förmåner kan bidra till att bilden av en attraktiv arbetsgivare blir mer likvärdig över staden, att en socialförvaltning i ett utsatt område kan locka med förmåner för att delvis kompensera ett ofta tungt och utsatt arbete. Exempel på en förmån som är viktig för våra medlemmar är friskvårdstimme, en förmån som rent arbetsrättsligt kan beslutas av närmsta chef och som inte är särskilt kostsam för arbetsgivaren (snarare tvärtom).

När vi är inne på förmåner så finns det mycket som våra medlemmar uppfattar som förmåner och som egentligen är mer att se som arbetsförhållanden. Vi kommer nedan att lyfta fram några särskilt viktiga för våra förbunds medlemmar.

- möjligheten till att arbeta hemma

Detta är en mycket viktig fråga för våra medlemmar. Arbetsgivaren upplevs som stelbent och hemarbete är fortfarande ingen naturlig del av verksamheten. Här anser vi att förvaltningen behöver utveckla ett förhållningssätt som är i paritet med övriga arbetsmarknaden. Arbete hemma förutsätter ett tillitsbaserat ledarskap, här kan många chefer behöva stöd i att leda på distans.

- arbetstidsförkortningar

Förbunden anser att det är hög tid att förvaltningen arbetar aktivt med arbetstidsinnovationer som möjliggör kortare arbetstid för våra medlemmar. Förbunden anser att lösningar som 80-90-100 och 6-timmars arbetsdag är utmärkta exempel på arbetsförhållanden som underlättar rekryteringen till förvaltningen. Förbunden vill lyfta fram att det i budget benämns som viktigt i områden med hög sjukfrånvaro, personalomsättning och rekryteringssvårigheter.

- En välfungerande semesterplanering

Förbunden anser att förvaltningen (tillsammans med tidigare nämnd personalpool) behöver utöka arbetet med att ta in personal över semesterperioder för att möjliggöra att alla anställda får möjlighet till den semester som de önskar. Ställningstagandet grundar sig i att våra medlemmar utför ett tungt arbete under resterande del av året och är värda att kunna släppa arbetet under semestern.

Ett utökat arbetssätt med vikarier bidrar inte bara till ett mer positivt klimat på arbetsplatsen utan det ger även möjligheter till framtida rekryteringar. Samt att SF Nordosts varumärke stärks, exempelvis på universiteten.

- Karriär och kompetens

Förbunden anser att förvaltningen måste bibehålla och utveckla arbetet med kompetensutveckling för våra medlemmar. Vi vill se en kompetensplan för varje medarbetare. Förbunden anser att arbetsgivaren även behöver skapa roller och befattningar som utgör ett steg i karriärsutvecklingen för våra medlemmar. Där kan erhållen kompetensutveckling vara en del. Vi vill se satsningar på roller och befattningar så som exempelvis seniorhandläggare. Och vi vill att dessa roller kopplas till kompetens, erfarenhet så att de även utgör grund för en god lönekarriär.

Sammantaget så ser vi som förbund ett fortsatt behov av att arbetsgivaren arbetar med förbättringar som leder till att man lever upp till bilden av att vara en attraktiv arbetsgivare. Mycket har gjorts under det gångna året och det är vår uppfattning att arbetsgivaren har ambitionen att fortsätta på den inslagna vägen. Vi vill slutligen skicka med vikten av att förvaltningens politiker och tjänstemän utökar påverkansarbetet mot staden centralt. De förslag som vi listat i detta dokument är långt ifrån omöjliga. Men det kan krävas att de tillåts användas i socialförvaltningarnas utsatta områden för att möjliggöra att arbetsvillkoren där blir lika goda för våra medlemmar som de är i vad som kallas för stadens tekniska förvaltningar (undersök exempelvis antal medarbetare per chef över staden eller vilka områden som faktiskt har friskvårdstimme fortfarande).

Det ska trots allt vara roligt att arbeta i SF Nordost!

Med hopp om en fortsatt god dialog

.....
Ilona Tóth

Ordförande Akademikerförbundet SSR

I Socialförvaltning Nordost

.....
Mikael Johansson

Ordförande Vision

I Socialförvaltning Nordost