



Akademikerförbundet SSR
GÖTEBORGS STAD

Budgetskrivelse till nämnden i SF Nordost

Vad vill vi se?

Att arbetsgivaren avsätter riktade medel inom personalbudgeten för att utjämna ”snedsitsar”

På förvaltningsnivå vill vi se att arbetsgivaren noggrant kartlägger löneökningsbehovet för hela förvaltningen och avsätter de medel som behövs i budget. I dagsläget vet vi att man på många förvaltningar delar ut lika stor ”lönepott” till alla enhetschefer på förvaltningen vilket resulterar i att det är mycket svårt för cheferna att justera eventuella snedsitsar och samtidigt premiera ett väl presterat arbete. Genom att fördela medel efter behov sett över hela förvaltningen möjliggörs utrymme till att differentiera löner utifrån prestation och att justera snedsitsar vilket i sin tur kan få erfaren och kompetent personal att stanna kvar på arbetsplatsen.

Att arbetsgivaren avsätter riktade medel till kompetensförsörjningen

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för kommuner och regioner i hela landet. Göteborgs stads kompetensförsörjningsplan antogs av kommunfullmäktige i februari 2024 och i denna anges att ”samtliga nämnder och styrelser ska följa planens riktning och utifrån den ta aktivt ägarskap för sitt lokala kompetensförsörjningsarbete”. Vi vill se riktade medel avsatta till implementeringen av kompetensförsörjningsplanen på förvaltningsnivå, det är en förutsättning för att konkreta, effektiva åtgärder i kompetensförsörjningsarbetet faktiskt genomförs och följs upp. Kompetensförsörjningsarbetet måste prioriteras i alla led om vi ska se resultat, de aktiviteter som förvaltningarna behöver genomföra kommer initialt att vara kostnadskrävande men om satsningarna uteblir kommer det innebära skenande kostnader längre fram. Sedan flera år tillbaka har vi lyft förslag på åtgärder som kan attrahera och behålla personal. Några av dessa förslag är arbetstidsförkortning, karriärvägar, utbildningssatsningar och att förbättra arbetsmiljön. I den centrala budgeten har medel avsatts till arbetstidsinnovationer, till exempel i form av arbetstidsförkortning och reflektionstid. Vi förväntar oss att förvaltningarna arbetar aktivt med dessa förslag och använder de medel som finns samt kommer med konkreta genomförbara aktiviteter under året som främjar kompetensförsörjningen. I arbetet med att ta fram konkreta åtgärder och aktiviteter är det viktigt att arbetstagarrepresentanterna görs delaktiga i ett tidigt skede.

Akademikerförbundet SSR vill särskilt framhålla förslaget om att skapa en egen bemanningsenhet inom myndighetsutövning för förvaltningen. Istället för att ta in externa konsulter där kostnaderna skenar iväg kan karriärsmöjligheter för personalen skapas. När externa konsulter hyrs in bidrar det inte till att förbättra arbetsmiljön och att socialsekreterare stannar kvar. Konsulterna är inte med i arbetsmiljöarbetet på enheterna och bidrar inte till att få enheter stabila på sikt. Motivationen för övriga socialsekreterare att prestera på en hög nivå är svårt att behålla när en konsult kan arbeta och få betydligt högre lön för samma tjänst. Det finns ingenting som garanterar att en konsult har mer erfarenhet och kompetens än ordinarie personal. En intern bemanningsenhet skulle kunna locka kompetent personal att stanna kvar i förvaltningen och avancera i yrket istället för att söka sig till andra utmaningar. Kravet ska vara socionomexamen och flera års erfarenhet av myndighetsutövning.



Akademikerförbundet SSR

GÖTEBORGS STAD

Att arbetsgivaren avsätter riktade medel till att implementera nya socialtjänstlagen

Den 1 juli 2025 kommer den nya socialtjänstlagen som bland annat innebär ett ökat fokus på förebyggande arbete och en möjlighet till icke biståndsprövade insatser. Staden behöver utifrån detta se över vilka insatser som ska bedrivas i enlighet med detta sätt och hur det förebyggande arbetet ska bedrivas. Implementeringen av nya socialtjänstlagen kommer att innebära ett förändrat arbetssätt vilket kommer vara tids- och resurskrävande, särskilt initialt. Ansvaret för implementeringen och samordningen kring arbetet med lagen kan inte läggas på enskilda chefer eller medarbetare samtidigt som de förväntas utföra sitt ordinarie arbete utan att extra resurser tillförs. Vi ser ett behov av öronmärkta medel i förvaltningarna för arbetet med implementeringen av nya socialtjänstlagen. Akademikerförbundet SSR vill delta i samtalen kring den nya socialtjänstlagen och hur dess implementering ska ske.

Att arbetsgivaren avsätter riktade medel till ändamålsenliga lokaler

Återkommande ser vi att lokalproblem lyfts som arbetsmiljörisker i arbetsmiljörapporterna över staden. Problem med ventilation, värme, ljus och ljud i lokalerna blir år efter år inte åtgärdade, trots tillbud och trots att bristerna i lokalerna har en stor påverkan på medarbetarnas dagliga mående. På arbetsplatser där det är aktivitetsbaserade kontor eller kontorslandskap har arbetsgivaren svårt att erbjuda personer i rehab eller med funktionsnedsättningar anpassningar i den fysiska arbetsmiljön vilket medför psykosociala problem. På flera av förvaltningarna delar arbetsgivaren vår frustration över lokalproblemen men trots att vi är eniga om att lokalerna inte är ändamålsenliga åtgärdas inte problemen. En orsak till att bristerna i lokalerna inte åtgärdas är stadens organisering, där stadsfastighetsförvaltningen är den förvaltning som ansvarar för lokalerna, detta gör att respektive förvaltning inte har mandatet att åtgärda lokalproblemen på egen hand. Ibland har inte ens stadsfastighetsförvaltningen mandat att åtgärda lokalproblemen eftersom lokalerna hyrs av en extern aktör som först behöver tillfrågas och godkänna förändringar i byggnaden, detta leder till sega processer, kommunikationsproblem och att åtgärder ibland inte genomförs på grund av att förvaltningen är fast i långa hyresavtal som skulle innebära stora kostnader att säga upp i förtid. Göteborgs stad måste ge sina chefer möjlighet att ta sitt arbetsmiljöansvar gällande den fysiska arbetsmiljön, vilket även påverkar den psykosociala arbetsmiljön, för att det ska bli möjligt måste förvaltningarna få ett större mandat att bestämma över sina lokaler och prioritera arbetet med den fysiska och psykosociala arbetsmiljön i budgeten. Vi förstår att arbetet inte enbart kan ske på förvaltningsnivå utan att det behöver samordnas över staden men då det är enhetschefen på respektive förvaltning som har det fysiska arbetsmiljöansvaret måste förvaltningen agera aktivt i denna fråga.

/Arbetsplatsföreningen SF Nordost, Akademikerförbundet SSR