

Protokollförelse Ellinor Derving	Sammanträdesdatum 2020-04-21	Reg nr Explo 2020-2
-------------------------------------	---------------------------------	------------------------

Parter

Arbetsgivarpart Exploateringskontoret	Arbetsgivarpart Vision, SACO
Förelrädare Johan Castwall	Förelrädare Luis Lopez, Vision
Ann-Charlotte Bergqvist	Johan Olsve, SACO
	Karin Wrannvik, Ledarna
	Marcus Sjöberg, SSR

Ärende

Underlag för budget 2021 med inriktning 2022 och 2023 för exploateringsnämnden.	Förhandling enl ☒ 11 § ☐ 12 § ☐ 13 § ☐ 14, 2:a st § ☐ 38 §
---	---

Förslag/överenskommelse

Kontoret förelslår att exploateringsnämnden godkänner kontorets förslag för underlag för budget 2021 med inriktning 2022 och 2023 och överlämnar detta till kommunstyrelsen. Vision, Ledarna och SSR har ingen erinran och SACO yrkar enligt bilaga.
 Förhandlingen avslutades 2020-04-21.

Arbetsgivarpartens besked

- ☐ Ingen erinran
- ☒ Erinran
- ☐ Särskilt uttalande

☒ Bilaga

Förhandlingen avslutad

Datum 2020-04-21.	
Justeras	
För exploateringskontoret	För SACO Miller
För 	För Vision 
För	För



Yrkanden på

Exploateringsnämndens underlag för budget 2021 med inriktning 2022 och 2023

Från SACO lokalförening på Exploateringskontoret

Med anledning av Exploateringsnämndens framttagande av en flerårsplan översänder härmed Saco lokalförening på exploateringskontoret, nedan kallad Saco, sina yttranden.

Med anledning av den ombyggnation som pågår men som ännu inte påbörjats för hus 1 samt den så kallade justerade målbild som offentliggjordes under 2019 vill Saco påminna om förvaltningens skyldighet att ta initiativ för att förhandla/samverka/samråda med fackligt behöriga innan beslut om flexkontor tas samt att ett viktigt underlag för beslutet är de riskanalyser som nu är under framttagande.

I och med stadens högt ställda mål inom markanvisningar och bostadsproduktion ser Saco att arbetsbördan inom förvaltningen kommer fortsätta vara hög och antagligen öka. Det skapar stort tryck på förvaltningens arbetsresurser vilket kräver att staden rekryterar nya medarbetare men framförallt lyckas behålla befintliga medarbetare. Det ställer inte minst krav på enhetschefer som har stort personalansvar och också många gånger måste lägga mycket tid på rekryteringsprocesser. I ett läge med arbetsresursbrist kan dessutom enhetschefer behöva utföra medarbetarnas arbetsuppgifter för att projekt ska kunna rulla på. Saco ser positivt på att BPL-enheterna utökats i antal och minskat antalet medarbetare per enhetschef.

För att behålla medarbetare ser Saco att förvaltningen kan arbeta med det här på flera sätt som mer eller mindre går hand i hand: kompetensutveckling, karriärmöjligheter, trivsel och lön. Det har skett flera gånger att anställda går direkt från förvaltningen för att arbeta som konsult med ungefär liknande uppdrag åt oss. Saco anser att det är olyckligt och ett tecken på att förvaltningen inte kan erbjuda marknadsmässiga villkor. Saco anser bland annat att kompetensutveckling och karriär inom förvaltningen tydligt ska visa sig i lönekuvertet, att trivsel kan skapas genom att medarbetaren känner att arbetsgivaren satsar på en genom kompetensutveckling. Då medelåldern på förvaltningen stadigt sjunker och många nyanställda är nya på arbetsmarknaden är det extra viktigt att satsningar görs för att behålla kompetens inom förvaltningen.

Saco har noterat en minskad andel anställda män i förhållande till andel anställda kvinnor och tycker det är viktigt att fördelningen mellan män och kvinnor är i spannet 40-60%. Saco ser positivt på att förvaltningen vill arbeta för att klara det målet och Saco ser också positivt på att förvaltningen ser ett behov av att rekrytera fler medarbetare med annan etnicitet än svensk. Angående etnicitet ser Saco ett särskilt behov av rekrytering av chefer med annan etnicitet än svensk.

Under 2019 har en modell för Socialt Värdeskapande tagits fram vilket Saco ser mycket positivt på. Eftersom arbetet är i sin linda är det viktigt med uppföljning och utvärdering för att samtidigt skaffa sig en förståelse av förvaltningens eventuella behov av kompetens och resurser som jobbar med frågan.

Saco yrkar därför följande:

- Att det inom flerårsplanen ska finnas utrymme för lönesatsningar på befintliga medarbetare för att säkerställa att dessa kan erbjudas en marknadsmässig lön.
- Att förvaltningen arbetar för att minska antalet konsulter som utför arbeten som förvaltningens anställda syftar till att göra.
- Att det ska finnas en tydlig koppling mellan kompetensutveckling och löneökning.
- Att karriärvägar inom förvaltningen fortsätter att utvecklas och tydliggöras. Karriärvägarna ska också kunna bidra till att medarbetaren kan göra en lönekarriär.
- Att förvaltningen studerar enhetschefernas arbetssituation med fokus på att chefernas tid ska gå till att utveckla och stödja medarbetarna framför rekrytering och arbetsuppgifter som medarbetare bör ha.
- Att förvaltningen i lägen med hög arbetsbelastning och resursbrist prioriterar medarbetarnas och chefernas arbetssituation framför att starta nya projekt för att nå de högt ställda målen.
- Att förvaltningen tar fram en tydlig tidplan för beslut om flexkontor och låter referensgruppen för detta arbete få full insyn i underlag och aktivt delta i att hantera risker
- Att förvaltningen reviderar skrivelsen under avsnitt 4.1.2, stycke 3, där det påstås att beslut om flexkontor har fattats. Samverkan/samråd/förhandling har ännu ej skett.
- Att förvaltningen tydliggör hur den ska uppnå och bibehålla målet om en jämn könsfördelning.
- Att förvaltningen analyserar och tar fram mål för att öka andelen chefer med annan etnicitet än svensk.



Johan Olsve
Ordförande SACO
Exploateringskontoret

