



Protokoll

Sammanträdestid	2022-11-03 kl. 09:30 - 11:15
Plats	Videolänk
Paragrafer	§§1-6
För arbetsgivaren	Andreas Norbrant (Stadsdirektör) Johanna Juhlin (HR-direktör) Luciano Astudillo Carbonell (S) (Stabschef) §1 Jonas Rosenkvist (Avdelningschef) §1 Anna Westerling (Ekonomidirektör) §1 Erica Arvebratt (Enhetschef) Maria Kellerman (Enhetschef) Samiramis Waychester (HR-specialist) §2 Emil Bengtsson (Sekreterare)
För fackliga organisationer	Annika Holst (Kommunal) Ewa Glimhed (Kommunal) Lina Dorotea Svärd (Saco) Catharina Nivhede (Saco/LR) Patrik Nilsson (Saco) Peter Nilsson (Vision) Marie Wall Almquist (Läraryrket) Per Mattsson (Ledarna)

Sekreterare
Emil Bengtsson

Ordförande
Johanna Juhlin

	KCS 2022-11-03
Protokollet justeras	
<i>Kommunal</i>
	Ewa Glimhed
<i>Saco</i>
	Lina Svärd
<i>Lärarnas Riksförbund</i>
	Catharina Niwhede
<i>Vision</i>
	Peter Nilsson
<i>Läraryrket</i>
	Marie Wall Almquist
<i>Vårdförbundet</i>
	Deltog ej
<i>Ledarna</i>
	Per Mattsson

ÄRENDELISTA

- §1 Kommunstyrelsens sammanträde den 9 november
- §2 Ärenden under beredning
- §3 Information från workshop om avvikelssystem arbetsmiljö
- §4 Energibesparande åtgärder
- §5 Arbetsmiljöfrågor
- §6 Övrigt

§ 1 Kommunstyrelsens sammanträde den 9 november

Sammanfattning

Information, synpunkter och dialog om ärenden till kommunstyrelsens sammanträde.

Ärende 14: Malmö stads budget 2023 med plan för åren 2024-2025 (STK-2022-795)

Luciano Astudillo Carbonell informerar vidare om budgetförslaget.

Vid föregående möte i KCS den 28 oktober har arbetsgivaren, genom Anna Westerling och Luciano Astudillo Carbonell, informerat muntligen om aktuella ekonomiska förutsättningar och aktuellt förslag till budget under beredning. Även i juni informerade arbetsgivaren om dåvarande ekonomiska förutsättningar inför beredning av budget 2023. I sitt möte i augusti fastställde KCS en tidplan för samverkan av budget 2023. Parterna har därefter följt denna plan för samverkan av ärendet.

Ledarna, Saco, Vårdförbundet, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund har inkommit med skrivelser angående förslaget under beredning.

Dialog och synpunkter till förslaget och de inkomna fackliga synpunkterna.

Kommunal anger att förbundet inkommer med en skrivelse med synpunkter om budgetförslaget framöver.

Saco anger att de ställer sig oeniga till budgetförslaget och anger att orsaken är att det medför en obalans mellan krav och resurser.

Kommunal instämmer med Saco och anger sig vara oeniga till budgetförslaget och anger att Kommunal anser att budgeten är underfinansierad.

Vision instämmer med Saco och Kommunal. Vision ställer sig oeniga till budgetförslaget.

Lärarförbundet redogör kort för sin och LR:s skrivelse med synpunkter till budgetförslaget. Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet ställer sig oeniga till budgetförslaget.

Parterna konstaterar att det behöver fastställas en gemensam målbild för budgetdialogen framöver.

Saco vill se en utvecklig av analys och prognos avseende personalområdet med utgångspunkt i hälsoekonomi som följs på samma sätt som de ekonomiska prognoserna. Därtill vill Saco se och en tydlig handlingsplan för personalområdet. Saco inkommer med skrivelse att bilägga till protokollet.

Inkomna skrivelser biläggs protokollet som anmäls in till kommunstyrelsen.

KCS har inga synpunkter eller frågor om övriga ärenden på kommunstyrelsens dagordning. Samtliga ärenden är slutligt samverkade.

§ 2 Ärenden under beredning

Sammanfattning

Information om uppdatering av kommunikationspolicy
Informationen utgår.

Information om ärende under beredning: eventuell Malmö stad ansökan till Europeiska socialfonden (ESF)
Arbetsgivaren genom Samiramis Waychester informerar om planering angående ett eventuellt kommande utvecklingsarbete för ökad inkludering i Malmö stad.

Inget beslut om ansökan och utvecklingsarbetet är ännu taget, och förankring sker framöver inom olika forum. På grund av det snäva tidsspannet för ansökningar till ESF vill arbetsgivaren trots dessa osäkerheter informera redan nu om detta eventuella utvecklingsarbete.

Planeringen är att söka projektmedel från ESF för ett 3-årigt projekt (hösten 2023 – hösten 2026). Ambitionen är att genom projektet främja livslångt lärande, breddad rekrytering och arbete med attityder och kompetensförsörjning i samarbete med Malmö mot diskriminering.

Ansökningsperioden till ESF är i december – januari.

Arbetsgivaren konstaterar att differensen i mångfalden när det gäller utländsk bakgrund bland malmöbor och bland Malmö stads chefer aldrig har varit större än nu.

Dialog och frågeställningar.

Saco välkomnar fortsatt dialog angående hur projektet ska utformas och vill ta del av de underlag som hänvisas till som inte tidigare har redovisats.

§ 3 Information från workshop om avvikelssystem arbetsmiljö

Sammanfattning

Ärendet utgår.

§ 4 Energibesparande åtgärder

Sammanfattning

Ärendet utgår.

§ 5 Arbetsmiljöfrågor

Sammanfattning

Inga arbetsmiljöfrågor.

§ 6 Övrigt

Sammanfattning

Vision kampanj om 80-90-100

Vision informerar om att förbundet kommer att starta en kampanj riktad mot Malmö kommunfullmäktige om att införa modellen 80-90-100.

Medarbetarenkät

Saco har efterfrågat information om pågående utvecklingsarbete med att förändra Malmö stads medarbetarenkät. Saco vill säkerställa att processen är transparent och med bred delaktighet. Arbetsgivaren återkommer i frågan.

Bilagor till §1:

Bilaga 1 - Lärarnas Riksförbunds och Lärarförbundets synpunkter på Malmö Stads budget 2023

Bilaga 2 - Budgetskrivelse 2023 Ledarna Malmö stad

Bilaga 3 - Vårdförbundets synpunkter till Malmö stads budget 2023

Bilaga 4 - Kommunals synpunkter på budgetförslag 2023

Bilaga 5 - Sacos yttrande över budget 2023

Lärarnas Riksförbunds och Lärarförbundets synpunkter på Malmö Stads budget 2023:

Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet är väl medvetna om utmaningen i att, i rådande läge, lägga en budget för 2023. Vi noterar dock tydliga prioriteringar och ställer oss bakom att eventuella besparingar inte ska drabba personal som arbetar nära malmöborna. Vi noterar också full demografisk kompensation och att index fördelas fullt ut (anm. PKV enligt SKR 221020 – 6 %). Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds naturliga huvudfokus är skola och utbildning, varför våra synpunkter kommer att främst riktas dit, men även mot närliggande och övergripande områden.

En stark och hållbar infrastruktur för utbildning är en investering i framtiden. Malmö är en stad rik på utbildningsmöjligheter, från förskola till universitet och högskola. Utbildning är nyckeln till arbete och ett gott liv och resan börjar i förskolan. En väl fungerande förskola är en förutsättning för att nå de mål som ställs även för andra skolformer. Dessvärre konstaterar vi att förskolan i Malmö uppvisar en oacceptabelt låg andel utbildade förskollärare (29 %; Skolverkets statistik 2021, att jämföra med riksnittet på 40%) och trenden är nedåtgående. Här slår lärarbristen hårt och fortsatta satsningar på kompetensförsörjningen måste prioriteras.

Att skapa förutsättningar för att rekrytera och behålla lärare i hela utbildningssystemet är en viktig faktor för ökad målpuffyllelse och för att fler barn och unga ska gå vidare från grundskolan till en gymnasieexamen. Det förutsätter en satsning på professionens behov, mindre barn- och elevgrupper och fler lärare per elev i grund- och gymnasieskolan. Att satsa resurserna rätt i form av tidiga insatser och särskilt stöd, kan omhänderta en del av de kompensatoriska åtgärder som t ex lovskola förväntas lösa. Vi vill också lyfta vikten av en fritidshemsverksamhet av hög kvalitet, med förutsättningar som gör det möjligt att möta skollagen och svara mot uppdraget. Även här slår lärarbristen igenom.

Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund instämmer i vikten av en välfungerande studie- och yrkesvägledning i såväl grund- som gymnasieskolan. Vi vill också uppmärksamma det ökade samarbetet mellan grund- och gy/vuxförvaltningarna, vilket vi ser som ett viktigt steg i att stärka utbildningskedjan. I sammanhanget behöver också frågan om diskrepansen mellan betyg och resultat på nationella prov i grundskolan lyftas. En eventuell betygsinflation riskerar att påverka lärares förutsättningar i en icke önskvärd riktning.

Gymnasieskolans ökande elevkullar ställer krav på organisation och lokalisering. Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet förutsätter att gymnasieskolan framöver organiseras för att svara mot en blandad och hållbar stad och för att minska skolsegregationen. All utbildning i Malmö Stad ska vara likvärdig. Gymnasieskolans i Malmö spetsutbildningar finns inom de estetiska ämnena. Utan en väl fungerande infrastruktur i den egna staden försvåras möjligheten för de av Malmös barn och unga som så önskar, att gå vidare till konstnärliga studier på eftergymnasial nivå. Vi vill på så sätt understryka vikten av en kvalificerad grundutbildning med start i kulturskolan.

Malmö Stad uttalar ambitionen om att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare; vi ser att det fortsatt finns en del att göra på området. Fortsatta satsningar på den personal som dagligen möter malmöbor, likt det vi beskriver kring bemanning och gruppstorlekar, behöver kompletteras med ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete och minskad arbetsbelastning. Likaså behöver löneprocessen vara ett område där fackliga och arbetsgivare tillsammans hittar de bästa lösningarna. Förbättrade möjligheter att utföra uppdraget, en god arbetsmiljö och fortsatta lönesatsningar ligger i linje med det.

Sammanfattningsvis menar Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet att villkoren för Malmö Stads lärare måste förbättras. Andelen utbildade, behöriga och legitimerade lärare i alla skolformer måste öka. Lärares löner måste öka på ett sätt som ger den nödvändiga signal till unga som står i begrepp att välja utbildning och yrkesbana.

Catharina Niwhede, Lärarnas Riksförbund

Marie Wall Almquist, Lärarförbundet

Efter att Malmö stads budgetförslag för 2023 presenterats inkommer Ledarna med följande skrivelse.

Ledarna ser positivt på att budgeten räknas upp med index och att reserver används för att hålla verksamheterna igång. Vi ser också behovet av effektiviseringar och att de bör göras i den administrativa delen av verksamheten snarare än den operativa verksamheten - mot malmöborna.

Det vilar ett stort ansvar på cheferna i Malmö stad att upprätthålla kvaliteten i verksamheterna under kommande år med utmaningar som inflation, energikris, osäkert säkerhetsläge i Europa och stundande lågkonjunktur. I ett sådant läge är det extra viktigt att chefer får förutsättningar och mandat att klara både löpande verksamhet, effektiviseringar och omvärldsförändringar. Den psykosociala arbetsmiljön påverkas när verksamheten förändras och kraven höjs och särskild vikt måste läggas på chefernas arbetssituation. Tydliga uppdrag och mål, tydliga prioriteringar samt en god arbetsmiljö måste finnas för varje chef på varje arbetsplats i staden. Ledarna vill särskilt uppmärksamma följande områden:

Utöka antal chefer där medarbetartäthet per chef är för stor

I många förvaltningar har första linjens chefer långt större antal medarbetare än vad som är rimligt för att utföra ett gott chefs- och ledarskap. Chefer vill ta ansvar och kunna leda verksamhet och medarbetare men många vittnar om att de inte längre har tid att leda på ett bra sätt. Detta leder till ökad stress och försämrade resultat. Medan arbetsbelastning och krav ökar upplever många att resurserna snarare minskar. I slimmade organisationsdelar tas viktiga stödfunktioner bort och chefer får ansvar för dokument- och rapporteringssystem, utöver i princip alla förekommande personalfrågor. De administrativa delarna i *chefskapet* tar fler och fler andelar av det coachande och motiverande *ledarskapet*. Vi vill att chefer ska få vara både chefer och ledare.

Ledarna yrkar på att:

- Ge ekonomisk kompensation till förvaltningar för att anställa fler chefer i syfte att få ned medarbetartätheten med målet max 25 medarbetare per chef

Kompetensutveckling för chefer

Ledarna vill belysa och uppmuntra olika typer av ledarskap, som säkerställer att alla människor har möjlighet att utvecklas och bidra med sin kompetens. Ledarskap som utvecklar kompetens och innovationsförmåga hos individer och arbetsgrupper ger bättre verksamhet och resultat. Antalet chefer i staden ökar, personalomsättningen är stor och uppdragen mer komplicerade i en föränderlig omvärld. Den administrativa arbetsbördan ökar och krav på att inte bara leda den egna verksamheten utan även arbeta kommun- och förvaltningsövergripande i strategiska frågor tillkommer. Arbetsbördan för cheferna har därför ökat och nya rön och inriktningar som tillitsbaserat ledarskap kräver att alla chefer i staden lär, förändrar sig och arbetar på nya sätt. Detta kräver utveckling, kunskap, mognad och förståelse hos cheferna som individer. För att nå detta behövs tid och resurser för både lärande och reflektion. I dagsläget nås max 10% årligen av stadens chefer av Ledarcentrums utbildnings- eller kompetensutvecklingsutbud. Det innebär att det tar 10 år innan alla chefer varit på minst en insats. Ledarna vill öka tillgängligheten för stadsövergripande kompetensutveckling för cheferna.

Ledarna yrkar på att:

- Öka anslagen till Ledarutveckling i syfte att öka antalet chef- och ledarutbildningar för chefer så att antalet platser på dem tredubblas från 2023.
- Öronmärka medel för och driftsätta interna goda initiativ som ”chefsgrupper” så att alla chefer som anmält intresse kan delta. Därtill professionalisera arbetet så att de som leder grupperna inte bara är chefer och medarbetare i organisationen som ställer upp på sin ordinarie arbetstid utan är anställda för det specifika uppdraget.

Chefers organisatoriska arbetsmiljö och chefer som vikarierar för varandra

Även chefer blir sjuka och vi ser återkommande problem med att de chefer som inte är sjuka i stor utsträckning får hoppa in och dubblera för sina kollegor. Med hänvisning till AB 20 §6 menar arbetsgivaren att det ingår att i en period upp till 6 månader även göra sin frånvarande kollegas arbete. Vi vill uppmärksamma att många chefer redan idag har svårt att få det ordinarie arbetet att gå ihop. I vissa fall förekommer att chefer under en period på några år fått göra dylika inhopp vid flera tillfällen. Inte sällan är orsaken till chefers sjukdom en hög stress, organisatorisk arbetsmiljö eller arbetsbelastning. Att som kollega få en sådan arbetssituation utöver den ordinarie innebär att chefs och ledarskapet inte kan utföras på det sätt cheferna vill. Vi skönjer här en nedåtgående spiral.

Ledarna yrkar på att:

- Malmö stad startar ett arbete i syfte att synliggöra och förbättra chefernas arbetsmiljö på förvaltningarna. Förslagsvis genom att stadens ledningsgrupper under 2023 genomför Sunt Arbetslivs ”Chefoskopet” där partssammansatta överenskomna och forskningsbaserade metoder finns att tillgå.
- I fall där chefer tillfälligt skall gå in och utföra en frånvarande kollegas arbetsuppgifter:
 - Att protokollförd överläggning sker där mål, begränsningar, prioriteringar tydliggörs för perioden som avses.
 - Att stödfunktioner går igenom och handlingsplaner upprättas i förebyggande syfte.
 - Att rimlig ersättning alltid utgår.

För Ledarna, Malmö stad

Malmö 2022-11-03

Per Mattsson, Företrädare Ledarna



Vårdförbundets synpunkter till Malmö stads budget 2023

Vårdförbundet är väl införstådda med den rådande situationen internationellt och nationellt som även påverkar Malmö stad. Dock ska fortfarande all lagstyrd verksamhet bedrivas med hög kvalitet utifrån gällande lagrum.

Vårdförbundet framför återigen att vi är helt oeniga till effektiviseringar och besparingar när den lagstyrda verksamheten redan idag inte fungerar optimalt varken gällande arbetsmiljö eller patientsäkerhet. Den lagstyrda kommunala primärvården är kraftigt underfinansierad med alldeles för låg grundbemanning av sjuksköterskor och för låg andel specialistsjuksköterskor. Trettio procent av Sveriges hälso- och sjukvård bedrivs i kommunerna. Omställningen god och nära vård är en nationell reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem som pågår i framförallt funktionsstödsnämnden och hälsa- vård och omsorgsnämnden. Det är den största hälso- och sjukvårdsreformen sedan ädelreformen. Det är då beklagligt att den kommunala primärvården, och sjuksköterskorna som bedriver den, inte nämns med ett ord i budget 2023. Ännu mer bekymmersamt att Malmö stads budget 2023 inte avsätter medel för att klara den nuvarande kommunala primärvården och omställningen nära vård med god kvalitet, hög patientsäkerhet och med balans mellan krav och resurser.

Full kompensation för demografi och index är ett minimum och absolut inte tillräckligt då de lagstyrda verksamheterna är underfinansierade. Det finns sedan länge ett behov att komma upp till en rimlig basnivå i den kommunala primärvården. En god och säker vård kostar och det behöver satsas betydligt mer istället för att effektivisera och spara. Saknas det medel i budgeten är det politikernas ansvar att säkerställa att resurser tillförs där det är nödvändigt.

Malmö stads politiker behöver förstå att ni även är hälso- och sjukvårdspolitiker. Det behöver också förstås vilka lagar och föreskrifter Vårdförbundets legitimerade medlemmar är ålagda att följa genom sin legitimation och vilka resurser som behövs för att säkerställa detta. Vårdförbundet har gärna dialog med stadens politiker kring lagar och föreskrifter.

Vårdförbundet välkomnar att Malmö stad ska vara landets bästa offentliga arbetsgivare. Malmö stad behöver då ta ansvar och säkerställa balans mellan krav och resurser och ge sina medarbetare goda förutsättningar att utföra sitt arbete med hög kvalitet utifrån de lagrum de är ålagda att följa. Politikerna behöver skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Vårdförbundet delar uppfattningen att det behövs omfattande insatser gällande kompetensförsörjningen. Personalomsättningen är fortsatt orimligt hög och sedan länge blöder flera förvaltningar pengar bl a genom den höga användningen av bemanningssjuksköterskor och den olagliga användningen av övertid för våra medlemmar. Vårdförbundet ser att det finns lösningar och välkomnar dialog i frågan.

Vårdförbundet ser framemot goda möjlighet till kompetensutveckling vilket gynnar stadens medarbetare, patienter och även dess anhöriga. Vårdförbundet välkomnar också att Malmö stad ser behov av en tillräcklig grundbemanning.

Vårdförbundet vill också framföra att enbart begreppet funktionsnedsättning ska används då det är det som ger rätt till insatser enligt lagrum såsom LSS och SoL. Det finns ännu inte någon vetenskaplig definition för ”funktionsvariation” varför det inte bör användas i formella dokument.

Vårdförbundets synpunkter till Malmö stads preliminära budget 2023

Vårdförbundet har kraftiga invändningar mot Malmö stads preliminära budget 2023. Det är fullständigt orimligt med anpassning och effektivisering om 1,8% när den lagstyrda verksamheten ökar för Vårdförbundets medlemsgrupper.

Vårdförbundet anser att Malmö stads budget varit underfinansierad i många år. Den kommunala primärvården ökar stadigt i omfattning och komplexitet. Omställningen till nära vård kommer kräva större satsningar.

Malmö stad har ett ansvar att föra en personalpolitik som gör staden attraktiv och konkurrenskraftig som arbetsgivare och tillgodoser en hälsofrämjande arbetsmiljö. Omsättningen för Vårdförbundets medlemsgrupper i Malmö stad är långt över önskat läge (24,1 procent år 2021). Denna personalomsättning kostar pengar samt påverkar både patientsäkerhet och arbetsmiljö negativt. Den leder också till extremt stora kostnader för bemanningssjuksköterskor.

Vårdförbundet välkomnar att Malmö stad vill bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. För att uppnå detta ser Vårdförbundet att det krävs kraftfulla åtgärder för våra medlemsgrupper. Det behövs både en kortsiktig och en långsiktig plan för att förbättra arbetsmiljön och patientsäkerheten och bli en arbetsgivare som attraherar, utvecklar och behåller legitimerade sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och skolsköterskor. Vårdförbundet förväntar sig tillräckliga åtgärder i Malmö stads budget 2023.

Vårdförbundet har under flera år fört fram olika åtgärdsförslag. Vi ser att arbetsgivaren har en viss ambition och att det sker en del förbättringar, men tyvärr i alltför långsam takt. Malmö stad måste skyndsamt och aktivt tillgodose behovet av kompetens i den kommunala primärvården i form av fler sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor.

Omvärldsförändringar som påverkar sjuksköterskans, specialistsjuksköterskans och skolsköterskans uppdrag i Malmö stad

- **God och nära vård (SOU 2020:19)**
Den senaste överenskommelsen mellan staten och SKR inom ramen för nära vård (”God och nära vård 2022: En omställning av hälso- och sjukvården med

primärvården som nav”) har identifierat fortsatta utvecklingsområden samt avsatt medel för utvecklingen av dem. Bland annat ingår fortsatt utveckling av den nära vården med primärvården som nav samt goda förutsättningar för vårdens medarbetare. I detta ingår att fler sjuksköterskor ska ges möjlighet till specialistutbildning samt en satsning på verksamhetsförlagd utbildning (VFU). En nära vård där alltmer hälso- och sjukvård överflyttas till kommunen kräver fler sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor, och Malmö stad behöver ge goda förutsättningar specialistutbildning och övrig fortbildning.

- **Börja med barnen! Sammanhållen god och nära vård för barn och unga (SOU 2021:34)**
Sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor är avgörande för barns och ungas hälsa, inte minst genom skolsköterskors uppdrag inom skolhälsovården. Utredningen föreslår insatser för en mer likvärdig vård, inklusive hälsofrämjande och förebyggande insatser, för barn och unga i hela landet. I uppdraget ingick även psykisk hälsa. Utredningen föreslår bland annat åtgärder för att barns delaktighet i vården ska öka samt för stärkt samverkan mellan de många verksamheter som möter barn, till exempel, vård, skola och tandvård. Utredningen ger också förslag för en tryggare övergång mellan vård till barn och vård till vuxna.
- **Coronakommissionen: Äldreomsorgen under pandemin (SOU 2020:80).**
Kommissionens delbetänkande 15 december 2020 visade tydligt att det behövs ökad medicinsk kompetens i den kommunala primärvården. Kommissionen konstaterade att sjuksköterskekompetens som huvudregel bör finnas på varje särskilt boende för äldre dygnet runt under veckans alla dagar, för kontinuerlig tillgång till medicinska insatser och för stöd och handledning till omsorgspersonal. Sveriges kommuner har en låg andel sjuksköterskor jämfört med våra nordiska grannländer. Kommunerna måste också ställa högre krav på läkarstöd i den kommunala primärvården. Dessa åtgärder ansåg kommissionen skulle förbättra både patientsäkerheten, arbetsmiljön och arbetsbelastningen för sjuksköterskor.
- **Coronakommissionen: Sverige under pandemin Volym 1 och 2 (SOU 2021:89)**
En av kommissionens viktigaste övergripande slutsatser är: ”Hälso- och sjukvården har med kort varsel kunnat ställa om och skala upp vården av sjuka i covid-19. Det är i stor utsträckning personalens förtjänst. Omställningen har skett till priset av en extrem belastning för de anställda liksom inställd och uppskjuten vård. Vi kommer därför att leva med pandemins konsekvenser under en lång tid framöver.”

Vårdförbundet instämmer till fullo med kommissionen. Vårdförbundets medlemsgrupper har haft en extra hög belastning under pandemin med anledning av hög personalomsättning, många vakanta tjänster och alldeles för stor andel bemanningssjuksköterskor. Den häloskuld som uppstått under pandemin måste nu också betas av. Malmö stad behöver bli en attraktivare arbetsgivare för att rekrytera, utveckla och behålla Vårdförbundets medlemsgrupper. Arbetsgivaren behöver värna tillräcklig återhämtning så att sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor får ett hållbart arbetsliv.

- **Nästa steg – Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer (SOU 2022:41)**
Utredningen, där Vårdförbundet medverkat med sakkunskap, föreslår flera lagkrav för en stärkt kommunal primärvård, som kommer att kräva en utökad sjuksköterskebemanning. Det vore klokt av Malmö stad att redan nu förbereda för den lagstiftning som kan förväntas. Övriga argument i Vårdförbundets skrivelse talar också tydligt för behovet av en rejäl satsning på sjuksköterskorna i den kommunala primärvården.
- **Utskrivning från slutenvården (2017:162) - Lagen om samverkan vid utskrivning från slutenvård**
Vårdtiderna inom slutenvården blir allt kortare och allt fler patienter kommer hem från sjukhus med mer komplexa och vårdkrävande hälsotillstånd än tidigare. Detta ställer högra krav på både bemanning och kompetens hos sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor i den kommunala primärvården.
- **VFU – verksamhetsförlagd utbildning för sjuksköterskestuderande**
Projektet Framtidens sjuksköterska, ett samarbete mellan Region Skåne, Malmö stad och Malmö Universitet, startade hösten 2021. Praktiken för sjuksköterskestuderande inom kommunens primärvård i ordinärt boende utökades från två till fyra veckor. Samtidigt infördes handledarmodellen peer learning som innebär att handledande sjuksköterska ansvarar för två studenter. En VFU med kvalitet kräver dock resurser. Arbetsgivaren behöver ge goda förutsättningar för den som handleder sjuksköterskestuderande, både på grund- och specialistnivå. Sjuksköterskestuderande är våra blivande kollegor, en viktig del av Malmö stads kompetensförsörjning. Vårdförbundet Students VFU-rapport 2021 visar tydligt att sjuksköterskestuderande efterfrågar att alla handledare ska ha genomgått handledarutbildning på högskola om minst 7,5 hp. Sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor i Malmö stad behöver erbjudas handledarutbildning på arbetstid. Handledare behöver också få avsatt tid i det dagliga arbetet för handledning och reflektion tillsammans med den studerande.
- **Statistiska centralbyråns temarapport 2017:3 Sjuksköterskor utanför yrket**
Enligt rapporten lämnade många sjuksköterskor yrket på grund av hög arbetsbelastning och dålig löneutveckling. En hög andel kunde tänka sig att komma tillbaka till yrket med högre lön, möjlighet att styra över arbetssituationen och en rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstiden. Vårdförbundet avdelning Skåne ser att alltför många sjuksköterskestuderande hoppar av utbildningen och att många yrkesverksamma väljer att lämna yrket. Det är en oroande utveckling som behöver tas på allra största allvar.

Medlemmarnas arbetsmiljö

Det råder sedan lång tid stor obalans mellan krav och resurser i arbetsmiljön för Vårdförbundets medlemmar i Malmö stad. Arbetstiden räcker inte till för att utföra alla arbetsuppgifter som legitimerade sjuksköterskor enligt lag är ålagda att utföra med god

kvalitet och hög patientsäkerhet. Samtidigt ökar kraven ständigt. Omställningen till nära vård innebär utökade arbetsuppgifter såsom vaccinationer. Antalet studerande ökar och VFU förlängs. Resultatet blir en stressig arbetsmiljö, en allt oftare upplevd etisk stress, hög andel övertid, hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera sjuksköterskor. Detta är en uppenbar problematik. Medlemmar påtalar problemen för chefer, risker dokumenteras i riskbedömningar och situationen avspeglas i resultatet av Malmö stads medarbetarenkät. Under coronapandemin blev problematiken ännu tydligare. Arbetsgivaren Malmö stad har dock ännu inte vidtagit tillräckliga åtgärder.

HÖK 22 - Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.

Malmö stad har ett ansvar att följa alla delar i det gemensamma avtalet mellan Vårdförbundet och SKR. I HÖK 22 finns förutsättningar för vårdgivaren Malmö stad att bli en mer attraktiv arbetsgivare som bättre kan rekrytera, utveckla och behålla Vårdförbundets medlemsgrupper, tillgodose en god och säker vård och sörja för en god arbetsmiljö. Vårdförbundet anser att det behövs mer pengar till löneöversynen 2023 för att åstadkomma en god löneutveckling för medlemsgrupperna, en ökad lönespridning och en större satsning på särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Redan Florence Nightingale sa att underbetald arbetskraft alltid blir dyrare i längden.

För att Malmö stad ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare med en god, hållbar arbetsmiljö och hög patientsäkerhet krävs detta:

- **Öka grundbemanningen och andelen specialistsjuksköterskor**
Vårdförbundet anser att det är uppenbart att sjuksköterskeorganisationerna i hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen är underbemannade sedan lång tid. Översyn av grundbemanningen saknas. Vårdförbundet är positiva till Malmö stads långsiktiga plan för ett resursuppskattningsverktyg men resultat kommer att dröja om inget ytterligare görs. Vårdförbundet anser att det redan finns tillräckligt tydliga bevis för att grundbemanningen avseende sjuksköterskor behöver öka, liksom andelen specialistsjuksköterskor.
- **Rekrytera och behålla sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, skolsköterskor och sektionschefer HSL**
Arbetsgivaren behöver intensifiera arbetet med strukturerade avgångssamtal med varje sjuksköterska, specialistsjuksköterska, skolsköterska och sektionschef HSL som avslutar sin anställning. Syftet är ett lärande som ökar arbetsgivarens möjligheter att utveckla och behålla dessa yrkesgrupper framöver. Malmö stad behöver bli ännu modernare med mer tilltalande platsannonser och bättre rekryteringsvägar.
- **Attraktivare villkor för sjuksköterskor på kvällen**
I hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och funktionsstödsförvaltningen är det sedan lång tid särskilt svårt att rekrytera sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor

till kvällstjänstgöring. Detta medför stora kostnader för bemanningssjuksköterskor, hög andel övertid för ordinarie personal och kontinuitetsbrister för patienterna. I flera närliggande kommuner har arbetsgivarna sänkt veckoarbetstiden för kvällssjuksköterskor i syfte att lättare attrahera och rekrytera i konkurrens med andra kommuner. Sjuksköterskorna får ett attraktivare schema, rimligt antal helger och bättre möjligheter till vila och återhämtning. Detta har lett till att sjuksköterskor har lämnat Malmö stad till förmån för grannkommuner. Vårdförbundets medlemmar på kvällen i Malmö stad påpekar ständigt, både för Vårdförbundet och för sina chefer, det orimliga i att arbeta varannan helg – det ger en påtagligt bristfällig återhämtning. Vårdförbundet har fört dialog med arbetsgivaren om förbättrade villkor för sjuksköterskor på kvällen sedan Malmö stads organisationsförändring till fackförvaltningar våren 2017. Tålmodet hos kvällssjuksköterskorna tryter. Även chefer i verksamheterna påtalar behovet av förbättrade villkor för kvällssjuksköterskorna. Åtgärder brådskar.

- **Sektionschefer HSL**

Det är hög omsättning av sektionschefer i Malmö stad och det är svårt att rekrytera framför allt sektionschefer HSL. Långvariga vakanser har lett till att flera ordinarie sektionschefer HSL har haft dubbla ansvarsområden under en längre tid. En sådan situation påverkar arbetsmiljön negativt både för berörda sektionschefer och sjuksköterskegrupper, till exempel omöjliggörs det nära ledarskapet. Det kan också påverka verksamhetens kvalitet och patientsäkerhet. Arbetsgivaren Malmö stad behöver omgående öka sina ansträngningar att undersöka varför sektionschefer HSL slutar och vad rekryteringsproblematiken egentligen består i. Vårdförbundet har fått indikationer på att lönenivåerna för sektionschefer spelar in. Arbetsgivaren hävdar inte sällan att chefer rör sig internt inom Malmö stad, som om det skulle vara en förmildrande faktor. Men oavsett vart en chef går, lämnar denna chef en arbetsgrupp.

Omställningen till nära vård tydliggör att sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor behöver stabilitet, med sektionschefer HSL som har god kunskap om sjuksköterskans profession, uppdrag och ansvar.

Vårdförbundet förespråkar även att det rekryteras kunniga och erfarna HSL-resurschefer som kan täcka vid andra chefs ledigheter och under rekrytering av ny chef.

- **AST, akademisk specialisttjänstgöring**

Vårdförbundets modell AST innebär kollektivavtal om utbildningsanställningar, det vill säga att en sjuksköterska utbildar sig till specialistsjuksköterska med bibehållna anställningsförmåner. Omställningen till nära vård ökar behovet av specialistutbildade sjuksköterskor, vilket flera utredningar ovan har påtalat. Under 2022 studerar ett antal grundutbildade sjuksköterskor i Malmö stad till specialistsjuksköterskor på betald arbetstid, utifrån ett ensidigt erbjudande från arbetsgivaren. Vårdförbundet är positiva till specialistutbildning men anser att arbetsgivaren behöver föra dialog med Vårdförbundet och teckna kollektivavtal om AST, vilket skulle gynna både arbetsgivaren och Vårdförbundets medlemsgrupper.

Allt fler kommuner i Skåne tecknar nu AST, och blir därmed starkare konkurrenter till Malmö stad.

- **Karriärmodeller**

Ett partsgemensamt arbete kan ge strukturerade och välfungerande karriärmodeller som bidrar till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetens-, karriär- och löneutveckling. Ett partsgemensamt arbete om karriärmodell pågår under 2022 i Malmö stad.

Arbetsgivaren Malmö stad behöver korrekt kartlägga och registrera befintliga kompetenser gällande grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor. Även andra relevanta högskoleutbildningar behöver kartläggas, till exempel handledarutbildning, diabetes, palliativ vård och förskrivningsrätt.

- **Delegering av hälso- och sjukvårdsuppgifter**

Enligt Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd SOSFS 1997:14 får hälso- och sjukvårdspersonal med formell och reell kompetens delegera en hälso- och sjukvårdsuppgift till en person som saknar formell kompetens men har reell kompetens. Den som delegerar är skyldig att förvissa sig om mottagarens kompetens att utföra uppgiften, att ge handledning och att regelbundet följa upp delegeringen. Malmö stad har en riktlinje för delegering och det finns utbildningar och kunskapstester som omsorgspersonal ska genomgå för att komma i fråga för vidare bedömning kring eventuell delegering.

En legitimerad sjuksköterska äger bedömningen om delegering kan ske. Både sjuksköterska som delegerar och den som tar emot delegering har ett personligt yrkesansvar. Delegering ska inte användas slentrianmässigt, på grund av personalbrist eller av ekonomiska skäl. Dock är omfattande delegeringar en nödvändighet i Malmö stad, för att verksamheterna ska fungera. Delegerande sjuksköterskor har idag ansvar för alltför många delegeringar till omsorgspersonal och har problem med att hinna handleda och följa upp. Detta är inte patientsäker delegering. De många delegeringarna är ett arbetsmiljöproblem som skapar etisk stress hos sjuksköterskor.

Avvikelser rörande delegerad läkemedelshantering är vanliga i Malmö stad. En orsak är bristande kompetens hos delegerad personal som inte identifierats på grund av för litet utrymme för sjuksköterskans bedömning, handledning och uppföljning. Sjuksköterskor behöver både ha en rimlig mängd delegeringar att ansvara för och större utrymme för handledning och uppföljning av dessa. Detta är ytterligare en viktig anledning till att grundbemanningen avseende sjuksköterskor måste öka.

- **Lokaler för sjuksköterskor**

Omställningen till nära vård innebär att alltmer hälso- och sjukvård bedrivs i kommunen. Utökad praktiktid och fler sjuksköterskestudenter är redan ett faktum. Sjuksköterskorna och specialistsjuksköterskorna behöver bli fler. Alla

sjuusköterskor i Malmö stad behöver ha ändamålsenliga lokaler att arbeta i, vilket inte är fallet idag. Många lokaler är till exempel för trånga redan idag. Detta är en viktig arbetsmiljöfråga, som har lyfts av Vårdförbundets företrädare flera gånger. De lokaler som brister behöver åtgärdas omgående.

Med hänvisning till allt ovanstående anser Vårdförbundet att det är mycket viktigt att Malmö stad ökar grundbemanningen avseende sjuusköterskor samt andelen specialistsjuusköterskor, i syfte att förbättra arbetsmiljön och öka patientsäkerheten. Pandemin pekade tydligt på behovet av tillräckligt med sjuusköterskor och specialistsjuusköterskor i den patientnära vården, både för en god och säker vård och för undervisning och handledning till omsorgspersonal i till exempel basal hygien. Pandemin har lett till en ökad hälsoskuld i Malmö stad i form av till exempel uppskjutna uppföljningar av både hälso- och sjukvårdsinsatser och delegeringar samt bristande förebyggande och hälsofrämjande arbete såsom fallprevention och nutritionsbedömning. Även det systematiska kvalitetsarbetet och utvecklingsarbetet behöver återupptas fullt ut, vilket kräver resurser: Sjuusköterskor, specialistsjuusköterskor, skolsköterskor och sektionschefer HSL.

Vårdförbundet har här gett förslag till ett antal åtgärder för att Malmö stad ska bli en bättre vårdgivare och en attraktivare arbetsgivare som kan rekrytera, utveckla och behålla sjuusköterskor, specialistsjuusköterskor, skolsköterskor och sektionschefer HSL. En minskad personalomsättning och mindre behov av bemanningssjuusköterskor ger en mindre belastning på budgeten. Med rätt och tillräckliga åtgärder har Malmö stad bättre förutsättningar att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare!

Malmö 221012

Jacqueline Mkada

Vice avdelningsordförande Vårdförbundet avdelning Skåne och huvudskyddsombud
Malmö stad

Kommunal.

Malmö 221103

Till
Protokollet från
Kommuncentral samverkan den 3/11

Ang. Kommunals synpunkter kring budget 2023

Sv. Kommunalarbetsförbundet Avdelning Skåne Sektion 4 Malmö Vård och omsorg, sektion 16 Förskola/Skola och sektion 37 Fritid, service och Teknik vill framföra följande kring budget 2023:

Underfinansierad verksamhet

Äldreomsorgen och Funktionsstödsverksamheten är underfinansierade. Det har varit eftersatt länge. Pandemins verkningar visar detta med stor tydlighet. Det behövs en satsning som är större än de riktade statsbidrag som har varit de senaste åren.

Det sätts fina mål med ekologiska produkter, minska klimatpåverkan osv av politiker men det finns inte förutsättningar för skolförvaltningarna att faktiskt betala för skolmaten. Med höga mål krävs också pengar för att förverkliga dessa.

Vi oroas över den budgetdragning som vi fick kring nya nedskärningar.

Dock ser vi det som positivt att verksamheterna kompenseras för löne- och prishöjningar.

Arbetsmiljö och bemanning

En rejäl genomlysning av arbetsmiljön för medlemmarna i Kommunal behövs. Både den fysiska och psykiska arbetsmiljön behöver förbättras. Mätbara mål utifrån ett friskare arbetsliv kan vara ett sätt att få igång arbetet.

Inom Skolförvaltningarna och omsorgsförvaltningarna kommer nu effekterna av arbetsbelastningen och den extrema arbetssituationen som rådde under pandemin. Lägg dessutom till att man inte kunnat rekrytera tillräckligt med sommarvikarier som gör att det finns en återhämtningsskuld hos arbetsgivaren till de anställda. Och den situationen fortsätter tyvärr. Därför måste Malmö stad göra sitt yttersta för att bli en god och attraktiv arbetsgivare.

Kommunal.

Det finns en obalans mellan krav och resurser idag.

Att heltidsorganisera verksamheten är bra men det kräver den del satsningar. Det vi ser idag är sämre arbetstidscheman och smyggedskärningar på personal. Fortfarande många timavlönade i verksamheterna gör att många flyr Malmö Stad idag.

Arbetsgivaren ger inte förutsättningar för att man ska kunna arbeta under en normal arbetsbelastning.

I budgetskrivelsen finns beskrivet att en tillräcklig grundbemanning är nyckeln till en god arbetsmiljö. Det håller vi med om och ser fram emot en ökning av personal inom vissa verksamheter eller minskade barngrupper i t.ex. förskolan. Det gör att man kan få bättre arbetsmiljö och förutsättningar att göra jobbet med större kvalitet.

Arbetskor ska vara en del av de arbetskläder som arbetsgivaren tillhandahåller – finns viljan så finns lösningarna.

Säsonganpassade arbetskläder till de som kan vara olika kollektioner beroende på årstid och arbetsförhållande (inomhus och/eller utomhus)

Kommunal är mycket positiv till att hälsa vård och omsorgsnämnden ska utarbeta en plan för att avskaffa minutschema inom hemtjänsten och införa ett arbetssätt med tillitsbaserad styrningsmodell där medarbetarna tillsammans med brukaren ges ökade möjligheter att utforma omvårdnaden.

Att Malmö ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare

Detta är bra att det finns uttalat, vi ser fram emot en handlingsplan som löper över mandatperioden för att detta ska bli verklighet. Det måste sättas tydliga mål för att Malmö stad ska göra en förflyttning i den riktningen.

Satsa på Personalen som jobbar närmast Malmöborna.

Kompetensförsörjning – Vi är högst oroad över den personalsituation som råder i Malmö idag.

Allt för många har inte rätt kompetens.

Man rekryterar hela tiden nya som inte har adekvat utbildning.

2023 införs en skyddad titel för undersköterskor – detta kommer att påverka verksamheten och därför måste man ta höjd för att stötta de som ännu inte har den kompetens som krävs.

Investera i utbildning till stödassistenter, aktivitetsledare, barnskötare, undersköterskor m. fl. i större utsträckning.

Malmö stad måste avsätta medel för att utbilda och att staden är långsiktig i utbildningssatsningarna.

Kommunal.

Därför är det bra att man beskriver att man kan använda stadens vuxenutbildning som en del i detta arbete.

Under en förväntad lågkonjunktur är det rätt att satsa på utbildning för framtida behov.

Yrkesutveckling för Kommunals medlemmar utan att man behöver lämna sitt yrke eller bli administratör. Malmö stad måste bli bättre att ge möjligheter till karriärvägar för den s.k. Baspersonalen.

De finns en värdediskriminering i de kvinnodominerade yrkena. Man får inte lön efter den svårighetsgrad som finns i arbetet i jämförelse med de mansdominerade yrkena. Därför behöver det tillskjutas medel för att kunna göra lönesatsningar på yrken inom Kommunals avtalsområde.

Yrkessvenska och ökad satsning på språkkunskap är viktiga ingredienser för att verksamheterna ska fungera optimalt, därför behövs fortsatt satsning på detta område.

Beställar-utförarorganisationen

Under en god organisation står denna text:

Malmö stad ska tillhandahålla en god välfärd och samhällsservice för Malmöborna genom ett effektivt arbete i stadens organisation och bolag. Under året utreds beställar-utförarorganisationens ändamålsenlighet i kommunen.

Detta är positivt, Kommunal har alltid ifrågasatt beställar-utförarsystemet som tenderar att ge onödig administration.

Det vi vill framföra här är att samma genomlysning bör göras i de verksamheter där myndighetsavdelningarna har pengarna men det är hos utförarna som verksamheten och insatserna görs.

Nedskärningar och kontrollkontrollerande

Det görs hela tiden nedskärningar av bemanningen genom att man omvandlar tjänster som är brukarnära till administrativa stöd av olika slag. Man värderar de som gör administrativa arbetsuppgifter högre än de som arbetar i direkt kontakt med eller för Malmöborna.

Administrationen viktigare än kärnverksamheten det är de signaler vi hela tiden får!

– ska nedskärningar göras nästa år måste de tas på den ökade överbygganden både på Central förvaltning och i verksamheterna. Det får inte tryckas ut nedskärningar ”på golvet” och att övriga kategorier sitter fredade.

Vi ställer oss också frågan när ska proffsen få vara proffs, när ska vi få ett tillitsbaserat tänkande för oss ”på golvet”

Kommunal.

Vi är väl medvetna om den situation som råder nationellt och lokalt och vi vill gärna fortsätta diskutera om de prioriteringar som måste göras och hur vi kan bidra till att verksamheterna i Malmö stad utvecklas.

Med anledning av ovanstående ställer sig Kommunal oenig med arbetsgivaren till budgetförslag 2023.

Ewa Glimhed
Ordförande
Kommunal Skåne, Sektion 4
Malmö Vård och Omsorg

Veton Kalici
Ordförande
Sektion 16
Förskola/Skola

Annika Holst
Ordförande
Sektion 37
Fritid, service o Teknik



Centrala Sacorådet i Malmö stad

2022-11-03

Sacos yttrande över budgetförslag 2023!

Centrala Sacorådet i Malmö stad har fått möjlighet att framföra synpunkter gällande förslag till Malmö stads budget 2023.

Saco ställer sig oenig till budgeten, då vi i den inte ser den nödvändiga balansen mellan krav och resurser som föreskrivs i OSA-föreskriften om social och organisatorisk arbetsmiljö (2015:4). I följande text så utvecklar vi vårt ställningstagande.

Inledningsvis vill Saco framföra att vi upplever att dialogen mellan arbetstagarpart och politiken kring budget och verksamhetsutveckling de senaste åren utvecklats på ett sätt som vi uppskattar. Våra synpunkter kring arbetsmiljö, kompetensförsörjning, förbyggande diskrimineringsarbete har på ett annat sätt än tidigare efterfrågats och vid några tillfällen har vår input vävts in i budgettexten där det varit möjligt. Att vi detta år nu även tagit ett ytterligare ett steg genom en tidigare dialog där vi kunnat skicka in yrkanden redan inför påbörjandet av framtagande av budgetförslaget tycker Saco är en mycket positiv förbättring. Vår yrkandetext skickas åter in och bifogas som underlag inför kommunstyrelsens budgetbehandling. (se bilaga 1)

Denna gång har vi lagt vårt fokus på målområdet **En god organisation** då vi anser att detta område allt för ofta oförtjänt fått stå tillbaka i relation till andra målområden. Om Malmö stad menar allvar med sin ambition att vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare så behöver det på riktigt visas en förståelse för att **En god organisation** utgör själva grunden och förutsättningen för att förverkliga de andra målområdena. Ambitionen i våra budgetyrkanden har varit väldigt precisa i sina syften. Genom att identifiera flertal områden som Saco ser ett behov av att satsningar görs på så är vår förhoppning att få staden till att fokusera på förbättringsområden som verkligen bidrar till att nå uppställda mål.

Saco har den fasta övertygelsen att ett systematiskt och strukturellt förebyggande arbete kring arbetsmiljö, trygga anställningar och chefers förutsättningar verkligen bidrar till att få till en organisation som fungerar och levererar. Det är så vi sänker sjukfrånvaron, ökar tilliten, minskar personalomsättningen, främjar trivseln och engagemanget samt gör våra arbetsplatser mer attraktiva. Men det är inte bara hälsan som vinner på ifall vi lägger betydligt mer kraft på målområde **En god organisation**, det är även smart ekonomi. Välmående medarbetare producerar mer och effektivare.

Tyvärr så upplever vi inte att våra föresatser och den energi vi försökt lägga in i målarbetet nämnvärt fångas upp i förslaget till budget 2023. Att endast en av 14 textsidor i budgeten ägnas åt målområde **En god organisation** är inte huvudskalet till vår oenighet, men är en sorglig bekräftelse på att målområdet bitvis tappas bort.

Låt oss också från Sacos sida kort kommentera de förslag på besparingar som presenteras i budgeten. Det är tre områden som främst identifieras: energibesparingar, minskad administration och samutnyttjande av bland annat lokaler. Det är områden som vi från Sacos sida upplever att förvaltningarna verkligen arbetat sitt yttersta med att slimma utifrån de senaste årens

Centrala Sacorådet i Malmö stad

Adress: Stora Nygatan 18, 211 37 Malmö

Telefon: ordförande Lina Svärd 040-34 51 18, sekreterare Patrik Nilsson 040-34 51 15, arbetsmiljösamordnare Melina Tirone 040-34 51 17

Hemsida: www.saco.se/malmo

Centrala Sacorådet i Malmö stad

effektiviseringskrav. Malmö ligger redan långt framme när det gäller energibesparingar, och med skenande energipriser så blir effekten av att skruva ned värmen, mer ett sätt att hålla jämna steg med kostnadsökningarna än en egentlig besparing. Visst skall vi alltid titta på möjligheter på att samlokalisera verksamheter och på så sätt få positiva effekter på både ekonomi och klimat. Men även här kan Saco se att förvaltningarna över tid redan gjort ett omfattande arbete med ambitiösa och genomarbetade lokalförsörjningsplaner. Många medarbetare arbetar redan idag under väldigt trångbudda förutsättningar, i kontorslandskap som medför sina specifika arbetsmiljömässiga påfrestningar. Vissa förvaltningars centraliseringar av verksamheter, som egentligen mått bättre av att finnas inom det geografiska område som den har i uppdrag att utveckla, kanske inte heller varit till gagn för Malmö stad. Även inom administration så befarar vi att möjliga besparingar endast finns att hitta på marginalen. Saco instämmer med att om vi i större utsträckning kan lösgöra våra medarbetare från administrativ börda som tar tid från deras egentliga kärnuppdrag så är det både smart och önskvärt. Men också denna resa har förvaltningarna i vissa delar redan gjort, och samma besparing kan inte återvinnas varje år. De resursvinster som kan göras här behöver dessutom användas till kärnuppdraget inte till besparingar på personal.

Saco vänder sig såklart inte mot en ansvarsfull hantering av Malmöbornas skattepengar, där har vi alla en skyldighet att bidra. Det som dock hänt är att många förvaltningar till slut upptäcker att de nått vägs ände i att effektivisera utifrån ofta luddigt skrivna budgetanvisningar. Pliktrogna och lojala förvaltningsledningarna har då behövt hitta utrymmet någon annanstans och i stället har vakanshållningar vid tjänstledigheter och pensionsavgångar ofta blivit svaret. Vi ser flera exempel på hur detta förhållningssätt slagit fel och drabbat medarbetares arbetsmiljö väldigt hårt. Förvaltningar må ha klarat sina ekonomiska åtagande för 2022 och må i några fall även göra ett plus i sitt bokslut, men kostnaden finns där ändå. Skillnaden är att priset vi betalar är med hög personalomsättning, kompetensförsörjningsutmaningar och tyvärr också med ohälsosam arbetsbelastning och med sjukskrivningar.

Vi kan inte heller skönja i budgeten att staden på något sätt möter OSA-föreskrifternas med minskade krav. Vi kan välja att antingen matcha resurser mot kraven eller att anpassa kraven efter resurser. Men när vi gör varken eller så blir det omöjligt för Saco att inte vara oeniga.

Avslutningsvis vill Saco återigen be er rikta blickarna mot de yrkanden som vi tagit fram kring strategiska satsningar på stadens mest ovärderliga tillgång, medarbetarna. Om politiken tydligt pekar ut målområde **En god organisation** som den allra viktigaste för ett framgångsrikt Malmö, så är vi övertygade om att förvaltningarna följer efter. Tänk så bra om vi också kunde hitta ett budgetverktyg där personal redovisas som en resurs och ett kapital och inte som en kostnad.

För Centrala Sacorådet i Malmö stad

Lina Svärd
Ordförande

2022-11-03

Sacos yrkanden inför Budget 2023

Att samverka en budget är en möjlighet för Saco att utifrån ett professions- och medarbetarperspektiv ge värdefull input på stadens målarbete och på så sätt berika och påverka budgeten till det bättre. Då budgetarbetet i sin intensiva slutfas inte bjuder in till en allt för fördjupad och välbehövlig dialog så väljer vi att tänka proaktivt och i god tid lägga fram Sacos prioriteringar inför höstens budgetarbete. Inom målområde ”En god organisation” kan Saco identifiera ett flertal områden som arbetsgivaren skulle kunna satsa på och på så sätt fokusera på förbättringsområden som verkligen bidrar till att nå uppställda mål. Saco har sammanställt ett antal budgetyrkanden som vi anser staden behöver bejaka för få till en organisation som fungerar och levererar.

En god organisation

Saco anser att målområde ”En god organisation” **utgör grunden** för att uppnå andra målområdena och bör ha en framskjuten position där målområdet på ett naturligt sätt vävs in som en förutsättning för att förverkliga de andra målområden. Skicka en värdefull signal till staden och visa att det är avgörande för att lyckas med de andra målområdena att Malmö stads medarbetare får rätt förutsättningar och resurser. Saco yrkar därför:

- **att** målområde ”En god organisation” tydligt kopplas som en grundförutsättning för staden att förverkliga alla andra uppsatta mål

Lön

Förbunden inom Centrala Sacorådet i Malmö stad önskar se en mycket tydligare koppling mellan det arbete som görs i de årliga löneprocesserna och stadens budgetarbete. Om vi fullt ut ska arbeta med lön så att vi kan leva upp till löneavtalens intentioner och åstadkomma det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat så behöver mer resurser skjutas till. Det löneanalytiska arbetet som avtalen förutsätter att arbetsgivaren genomför behöver i samma utsträckning som förvaltningarnas budgetskrivelser vara ett fundament i budgetarbetet. Sacos upplevelse är att staden slentrianmässigt använder sig av SKR:s prognos till att uppräknat utrymme, och vår fråga är varför då egentligen? Lönen är det värdefullaste redskapet vi har när vi arbetar med måluppfyllnad, så det verktyget ska vi väl inte resignera kring och överlåta till SKR att styra över.

Saco anser vidare att staden behöver trappa upp det förebyggande diskrimineringsarbetet gällande jämställdhet. Om vi ska åstadkomma en lönekartläggning värd namnet så behöver ett stort omtag göras kring arbetsvärderingen av stadens befattningar. Saco yrkar därför:

Centrala Sacorådet i Malmö stad

- **att** staden ser över och reviderar arbetsvärderingen för samtliga befattningar så att en korrekt lönekartläggning kan genomföras
- **att** staden vid den årliga löneöversynen säkerställer att inga reallönesänkningar sker
- **att** resurser avsätts utöver SKR uppräknings för att göra nödvändig strukturella förflyttningar i lönebildningen för att säkerställa kompetensförsörjningen
- **att** resurser tillsätts för att justera lönesnedsattsar, utan att medel tas från den årliga översynen

Attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar

En god arbetsmiljö och trygga anställningar är en förutsättning för att behålla och attrahera medarbetare i staden men också för att nå goda resultat för verksamheterna. Forskning visar att ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete i sig utgör en friskfaktor för en verksamhet, varför Saco vill understryka betydelsen att medel avsätts för att åtgärda de brister som Arbetsmiljöverkets inspektion identifierat gällande stadens systematiska arbetsmiljöarbete. Att implementera en ny årlig uppföljning kommer att vara resurskrävande, likaså att åtgärda behoven av kompetenspåfyllnad inom området. Det är därför av betydelse att förvaltningarna ges förutsättningar att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla nivåer. För att skapa förutsättningar för detta och främja ett hållbart yrkesliv yrkar Saco:

- **att** stadens chefer och HR-konsulter får kompetenspåfyllnad i systematiskt arbetsmiljöarbete så att de kan stötta organisationen i detta viktiga arbete
- **att** stadens chefer och HR konsulter erhåller utbildning avseende återhämtning i arbetslivet, att förebygga psykisk ohälsa och att arbeta med friskfaktorer
- **att** nya HR konsulter erbjuds Malmö stads partsgemensamma arbetsmiljöutbildning
- **att** staden satsar tid och resurser på att arbeta med en medarbetarenkät som med utgångspunkt i forskning undersöker den organisatoriska och sociala arbetsmiljön såsom lagen kräver
- **att** staden beräknar den faktiska kostnaden för medarbetarnas sjukskrivningar för att vissa på vilka faktiska ekonomiska vinster det finns att göra genom att arbeta främjande och förebyggande med arbetsmiljön

Saco välkomnar ett **digitalt stöd för det systematiska arbetet** och vill betona vikten av att tid och medel avsätts för att skraddarsy systemet så att det verkligen kommer verksamheterna till gagn. Det är också viktigt att koppla samman det nya systemet med redan befintliga system i staden. För att det digitala systemet ska bli ändamålsenligt yrkar Saco:

Centrala Sacorådet i Malmö stad

- **att** en partsgemensam arbetsgrupp med olika kompetenser tillsätts vid anpassningen av systemet till Malmö stads behov och att erforderliga medel tillförs

Saco anser vidare att första linjens **chefers förutsättningar** är kraftigt eftersatt i flera av stadens förvaltningar och detta måste förbättras för att kunna uppnå en god arbetsmiljö. Antalet medarbetare per chef behöver minska och chefsuppdraget måste tydliggöras. Saco anser att chefers huvudsakliga uppdrag ska vara att stötta sina medarbetare och tillsammans med dem utveckla och förbättra verksamheten. Saco yrkar därför

- **att** staden samt respektive förvaltning får i uppdrag att tillsammans med de fackliga förbunden tydliggör vad som är första linjens chefsuppdrag
- **att** första linjens chefer ges goda förutsättningar till att stödja sina medarbetare genom att minska antalet medarbetare per chef och stärka chefernas kompetens

Säkerställa en god kompetensförsörjning

Saco anser att det är av största vikt att säkra **kompetensförsörjningen** i kommunens verksamheter. Malmö stad har en stor utmaning i att rekrytera akademiker med hög kompetens. För att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare måste frågans höga prioritet synas i konkreta satsningar på såväl arbetsmiljö som konkurrenskraftiga marknadsmässiga löner. Saco anser vidare att satsningar behöver göras på kontinuerlig **kompetensutveckling** då kunskapsläget ständigt förändras. Det handlar om såväl vidareutbildning inom ett specialistområde som att få de kunskaper som krävs för att hantera nya digitala verktyg. Akademiker, oavsett om de är samhällsvetare, ekonomer, ingenjörer eller lärare, är avgörande för att vi ska kunna svara upp mot morgondagens utmaningar. Saco efterlyser inte bara ytterligare resurser för kompetensutveckling utan vill också se att kompetensutveckling används som ett strategiskt verktyg för verksamhetsförändring/förbättring och att det finns en tydlig koppling mellan kompetensgap, kompetensbehov i verksamheten och individuell kompetensutveckling. Att genomföra ett strategiskt arbete med kompetensmodeller och ett vasst LMS -Learning managementsystem anser Saco är grundläggande förutsättningar i detta arbete men för att dessa ska få full effekt krävs även strategiska kompetensutvecklingsplaner. Saco yrkar därför:

- **att** nämnderna får i uppdrag att ta fram kompetensutvecklingsplaner på en strategisk nivå som möter de kompetensbehov som kraven på verksamheten ställer
- **att** tillräckliga resurser avsätts till att verksamheterna ska kunna erbjuda nödvändig kompetensutveckling

Äldre, erfarna akademiker både kan och vill arbeta längre – under rätt förutsättningar. Tillvarata äldre medarbetare och deras kompetens genom att öppna upp för nya lösningar på anställningsvillkor – såsom arbetstid och tjänstgöringsgrad. Det kommer bli en strid på kniven om arbetskraften. Att se den potential som finns bland äldre, personer med funktionsnedsättning

Centrala Sacorådet i Malmö stad

eller personer med språksvårigheter kommer bli absolut nödvändig för att rusta staden för framtiden. Kompetensutveckla medarbetare med signalen om att medarbetare som är på väg mot eller uppnått så kallad pensionsålder är en viktig resurs och skapa universellt utformade arbetsplatser som är inkluderar alla.

- **att** partsgemensamt se över omplaceringsprocessen gällande rehab/arbetsanpassning utifrån trygga anställningsförhållande och ett hållbart arbetsliv
- **att** arbetsgivaren Malmö stad inför modell 80 – 90 – 100 eller liknande för medarbetare som närmar sig pension
- **att** staden tar fram en tydlig plan på hur vi utifrån kompetensförsörjningsbehoven ska tillvarata och utveckla äldre medarbetare

Framkant i den digitala utvecklingen

Saco ser att **digitalisering** kan ge positiva effekter men arbetsgivaren har en övertro till vilka effektiviseringsvinster och förbättringar inom arbetsmiljön som digitalisering kan leda till och hur snabbt sådana vinster syns i verksamheten. Utveckling och implementering av nya arbetssätt och system innebär ett resurskrävande utvecklingsarbete för medarbetarna. Saco vill betona att kvalitet och arbetsmiljö måste gå hand i hand med digitaliseringen. Vi vill poängtera vikten av att tillsammans med medarbetarna utveckla digitala lösningar som stöttar deras professionella arbete samt att politiken tar ansvar för att det krävs resurser för att göra denna förändring. Saco yrkar att

- **att** digitalisering erbjuds som stöd till medarbetarnas yrkesutövning samt att kompetensutveckling kopplas därtill

Sacos generella ställningstaganden

Saco vill särskilt lyfta fram vikten av att beakta forskning, ha helhetssyn och arbeta med delaktighet från alla professioner i organisering och utveckling av stadens verksamheter.

Stadens olika nämnder, förvaltningar och verksamheter behöver arbeta tillsammans med de utmaningar som är gemensamma och forum med mandat måste skapas för att samverka över gränserna på alla nivåer. Demografipengar och indexering kan inte räknas som egentligt budgettillskott, utan det är pengar som äts upp direkt av kostnader kopplat till demografiska förändringar och kostnadsökningar. Indexeringarna måste även spegla den höga inflationstakten för att säkerställa att uppräknningen speglar de faktiska kostnadsökningarna. Här har politiken ett stort ansvar. Det är en social investering att satsa på medarbetarna i staden.

Ta ansvar genom att säkerställa att det finns balans mellan krav och resurser i verksamheten och ge medarbetare förutsättningar att utföra arbete med god kvalitet, det i sig är lönsamt för

Centrala Sacorådet i Malmö stad

staden. Flera års hyvling i organisationen har satt sina spår. Det leder till en ökande omsättning på chefer och medarbetare samt till att tid och resurser inte finnas att utveckla och förbättra verksamheten. En hållbar organisation leder till bättre effekt och i slutändan bättre resultat.

Saco anser att det är av största vikt att politiken ytterst tar sitt ansvar för att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Slutligen yrkar Saco:

- **att** stadens politiska ledning håller löftet i årets budgetberedning om att bjuda in arbetstagarparterna tidigt i ett påverkansbart skede i budgetprocessen
- **att** Saco inför höstens budgetprocess får skriftliga svar på våra yrkanden

För Centrala Sacorådet i Malmö stad

Lina Svärd
Ordförande