



Protokoll

| | |
|-----------------------------|---|
| Sammanträdestid | 2023-10-10 kl. 13:00-14:30 |
| Plats | Stadshuset rum 6057 |
| Paragrafer | §1 |
| För arbetsgivaren | Johanna Juhlin (HR-direktör) Anna Westerling (Ekonomidirektör) Luciano Astudillo Carbonell (S) (Stabschef) Jonas Rosenkvist (Avdelningschef) Emil Bengtsson (Sekreterare) |
| För fackliga organisationer | Annika Holst (Kommunal) Ewa Glimhed (Kommunal) Lina Svärd (Saco) Åsa Lindstedt Jarlstam (Saco) Christos Asimakidis (Saco) Tilde Wengelin (Vision) Jacqueline Mkada (Vårdförbundet) Marie Wall Almquist (Sveriges Lärare) |

Sekreterare
Emil Bengtsson

Ordförande
Johanna Juhlin

| | |
|------------------------|---------------------|
| | KCS 2023-10-10 |
| Protokollet justeras | |
| <i>Kommunal</i> | |
| | Ewa Glimhed |
| <i>Saco</i> | |
| | Lina Svärd |
| <i>Sveriges Lärare</i> | |
| | Marie Wall Almquist |
| <i>Vision</i> | |
| | Tilde Wengelin |
| <i>Vårdförbundet</i> | |
| | Jacqueline Mkada |
| <i>Ledarna</i> | |
| | Deltog ej |

ÄRENDELISTA

§1

Malmö stads budget 2024 - Samverkan inför beslut

Slutsamverkan inför beslut

§ 1 Malmö stads budget 2024 - Samverkan inför beslut

Sammanfattning

Samverkan inför beslut i kommunstyrelsen den 18 oktober, samt Kommunfullmäktige den 1-2 november.

Arbetsgivaren informerar om samverkansprocessen så här långt.

Information i ärendet har förmedlats och dialog har förts i KCS-möten den 29 september och den 6 oktober. Arbetsgivaren har även förmedlat skriftliga underlag till KCS den 2 oktober och den 9 oktober. KCS har även fått ett material i form av ett förslag till förord till budgeten inför innevarande möte, den 10 oktober.

De kommuncentrala fackliga företrädarna har därutöver även informerats om de ekonomiska förutsättningarna under innevarande år, bland annat genom en föredragning om Ekonomisk prognos 2023 vid KCS-möte den 2 juni samt genom information om rådande budgetförutsättningar vid KCS-möte den 8 september.

Dialog, frågor och synpunkter till budgetförslaget.

Dialog, frågor och synpunkter om förslaget till budget som presenterats och förmedlas till KCS.

Kommunal framför att ambitionen om att Malmö stad ska vara landets bästa offentliga arbetsgivare är bra, samtidigt undrar Kommunal hur arbetsgivaren ska mäta att Malmö stad närmar sig den ambitionen.

Arbetsgivaren anger att det finns många mål och uppföljningar på området som skapar underlag för en bedömning. Bland annat de politiska målen och uppföljningen av dem. Även Malmö stads personalredovisning utgör ett viktigt verktyg för att mäta utvecklingen.

Kommunal framför att förbundet kommer att ställa sig oenigt till budgetförslaget, eftersom Kommunal anser att verksamheterna är underfinansierade.

Arbetsgivaren undrar om oenigheten gäller såväl de nya målformuleringarna som de ekonomiska ramarna som framgår av budgetunderlagen.

Kommunal anger att oenigheten gäller det samlade budgetförslaget.

Saco framför att förbunden anser att de nya målformuleringarna är bättre än tidigare mål då de är mer välbalanserade och budgettexterna mer välskrivna och tydliga, men Saco anser inte att målformuleringarna och de ekonomiska ramarna kan särskiljas från varandra i samverkan då kraven och resurserna utgör en helhet som är budgeten.

Saco instämmer med Kommunal om att verksamheterna är underfinansierade och anger därför att även Saco ställer sig oeniga till budgetförslaget då det råder obalans mellan krav och resurser.

Vårdförbundet håller med Saco om att de nya målen är bra. Vårdförbundet konstaterar dock att den kommunala hälso-, och sjukvården och utmaningen med Nära vård inte synliggörs. Vårdförbundet anser vidare att dessa verksamheter är underfinansierade.

Sveriges Lärare anser att målen är bra och att en förbättring är att uppdragen har breddats mellan förvaltningar och verksamheter, vilket också har synliggjorts i budgettexterna.

Sveriges Lärare framför vidare att det är svårt att ställa sig enig till effektiviseringar med hänsyn tagen till förbundets medlemmar. Förbundets företrädare framför även att Malmö i en nationell kontext framstår som en välskött kommun.

Vision instämmer med övriga förbund.

Kommunal framför att förbundets medlemmar sliter med ansträngd arbetsmiljö och otrygga anställningsvillkor och att det är mot den bakgrunden som Kommunal har synpunkter på budgeten och skrivelserna där.

Vårdförbundet delar Kommunals bild av att där finns stora utmaningar i vissa verksamheter, och lyfter särskilt hur förutsättningar för medarbetare påverkas av den pågående översynen i funktionsstödsförvaltningen.

Saco anger att en utmaning med effektiviseringar i budgeten är att det leder till besparingar på medarbetare utan att det ges förutsättningar att arbeta med förändrade arbetssätt som skulle kunna frigöra resurser. Besparingar/effektiviseringar i form av att skära i kostnader får då istället konsekvenser för personalens arbetsmiljö och arbetsbelastning. Saco framför att minskad administration i självverket innebär att skära ner på medarbetare och påminner att i sådant fall måste kraven minska på Sacos medlemmar vilket Saco inte ser att det görs. Saco framför bland annat att mäta HME (Hållbart medarbetar engagemang) i medarbetarenkäten är ett exempel på att minska den administrativa bördan då HME inte är något som behöver mätas.

Sveriges Lärare konstaterar att den statliga underfinansieringen av kommunal verksamhet bidrar till Malmö stads utmaningar och behovet av effektiviseringar. Sveriges Lärare anger att förbundet ser att effektiviseringar medför att medarbetare förväntas göra mer, vilket också skapar en oro vad gäller kompetensförsörjningen.

Kommunal framför att det är positivt att kostnaden för skolmat nu synliggörs i budgeten.

Kommunal anser att det är positivt att samverkan mellan förvaltningarna för att främja kompetensförsörjningen lyfts fram och anger att sådan samverkan har främjat, och kommer att fortsätta främja arbetet på området.

Saco lyfter att det är viktigt hur Malmö stad arbetar med sin skyddsorganisation och skapar förutsättningar för skyddsombud i Malmö stads organisation. Saco anger att Saco-förbunden gärna hade sett ett gemensamt arbete i staden för att skapa sådana förutsättningar. Saco

framför att riskbedömningar alltid ska påbörjas innan beslut om förändringar tas för kunna ta kloka beslut välgrundade beslut och kunna tidigt förbereda organisationen inför förändringen genom tydliga åtgärder.

Saco anser att Malmö stad tappar kompetens och medarbetare på grund av sjukdomar och funktionsnedsättning i rehabiliteringsprocessen och att detta borde föranleda en översyn av omställningsprocessen i Malmö stad så att vi inte tappar medarbetare där det finns brist på kompetens.

Vårdförbundet instämmer med Saco angående att värna och skapa förutsättningar för skyddsorganisationen.

Kommunal instämmer med Vårdförbundet och Saco.

Vision undrar över skrivningen i budgettexten angående att möjliggöra för fler seniora medarbetare att arbeta kvar längre - och vad detta innebär.

Arbetsgivaren anger att skrivningen avser Malmö stads rådande, nyligen reviderade pensionsriktlinjer och de möjligheterna som finns där. Arbetsgivaren konstaterar att dessa möjligheter ska synliggöras mer i organisationen framöver.

Saco framför att Saco-förbunden anser att Malmö stad kan göra mer när det gäller att äldre medarbetare ska stanna kvar och arbeta längre i organisation.

Saco framför särskilt en oro för arbetsmiljön på Funktionsstödsförvaltningen som fortsatt kommer dras med ett underskott samt att vill särskilt framföra att det är oroande att Arbetsmarknad – och socialförvaltningen har ett överskott i personalbudgeten som en konsekvens av kompetensförsörjningsutmaningar.

Samtligt fackförbund i KCS ställer sig oeniga till det politiska styrets förslag till budget och anger att de kommer att inkomma med skrivelser angående förslaget till budget med motivering till sin oenighet.

Arbetsgivaren anger att eventuella skrivelser från företrädare i KCS behöver inkomma till arbetsgivaren senast måndag den 16 oktober, för att kunna biläggas till kommunstyrelsens sammanträde den 18 oktober.

Bilagor till KCS protokoll 2023-10-10:

Bilaga 1: Fackförbundet Visions yttrande om budget 2024

Bilaga 2: Kommunals synpunkter på budgetförslag 2024

Bilaga 3: Vårdförbundets synpunkter till Malmö stads budget 2024

Bilaga 4: Sveriges Lärares synpunkter på Budget 2024

Bilaga 5: Sacos yttrande över budget 2024

Bilaga 6: Sacos yrkanden inför Budget 2024

Visions Malmöavdelnings yrkande inför budget 2024

Vision har fått möjlighet att lämna synpunkter i arbetet med Malmö stads budget 2024.

Vision vill inledningsvis klargöra att vi inte ser att det finns utrymme för nedskärningar i välfärden. Ska vi klara av vårt uppdrag behövs ökade resurser, inte mindre. De senaste årens överskott har inte kommit medarbetarna till del i form av bättre arbetsmiljö eller förutsättningar. Välfärdssektorn har också ett stort och akut behov av personal. Medarbetarna är välfärdens största resurs. Vi som arbetar i Malmö stad behöver goda villkor för att kunna uppnå de mål som våra folkvalda sätter för vårt arbete och för att kunna stanna kvar hos arbetsgivaren under lång tid. Vision ställer sig oeniga till den föreslagna budgeten eftersom den inte ger nämnderna rätt ekonomiska förutsättningar i relation till uppdraget.

Vision ser positivt på flera av de mål som föreslås; viljan att leda klimatomställningen och att stå upp för demokrati och öppenhet är avgörande frågor i vår tid.

Vi delar prioriteringen att besparingar inte ska drabba de som jobbar nära malmöborna. Samtidigt kräver effektivisering genom minskad administration en tydlighet i vilka uppgifter som inte längre ska utföras. Utan denna tydlighet är risken att de administrativa arbetsuppgifterna hänger kvar, medan medarbetarna som utför dessa försvinner.

En mer jämlik stad, avsnitt Ett öppet Malmö

Vision välkomnar särskilt satsningar på att stärka tilliten till kommunens verksamhet, en fråga som är särskilt angelägen inom socialtjänsten. För att komma till rätta med problem som desinformation behöver de som arbetar inom socialtjänsten få förutsättningar att verka mer förebyggande och att det finns tid att bygga relationer med klienter.

En god organisation

Vision tror på mer tillit och mindre mätning och kontroll. I sammanhanget vill vi ändå påpeka att förändrade arbetssätt inte bara kommer utifrån ord i styrdokument. Vi behöver arbeta annorlunda och för att hitta bra lösningar måste medarbetare inkluderas.

Vi ser behovet av att arbeta med en mer inkluderande arbetsmiljö och är glada att detta även är den politiska inriktningen. För att nå dit krävs att chefer har tid och förutsättningar att vara närvarande för sina medarbetare. Tid är också en förutsättning för att kunna jobba främjande för friska, attraktiva och innovativa arbetsplatser.

För en god arbetsmiljö krävs att det finns balans mellan krav och resurser i alla delar av organisationen. När resurserna inte är tillräckliga är det ofta medarbetarna som far illa. Därför är det extra angeläget med goda möjligheter till fackligt arbete och en skyddsorganisation som kan bidra till att upprätthålla en god arbetsmiljö i ekonomiskt kärva tider. Chefer med arbetsmiljöansvar behöver rätt kompetens och rätt förutsättningar, bland annat genom att ha ett rimligt antal medarbetare.



Digitalisering är en viktig möjlighet för att kunna arbeta mer effektivt, men det är ett arbete som kräver kompetens och tar tid. Även i arbetet med digitalisering krävs att vi har fokus på arbetsmiljö.

Vi förväntar oss konkurrenskraftiga löner

Vision förväntar sig en budget som gör det möjligt för Malmö stad som arbetsgivare att ge medarbetare löner som följer det övriga samhällets löneutveckling och på sikt leder till att skillnaderna i mellan kommun och mer mansdominerade sektorer jämnas ut.



Vision yrkar

- att budgeten säkerställer att medarbetare inte drabbas av reallönesänkningar.
- att resurser avsätts så vi får löneökningar som ligger i linje med märket och övriga arbetsmarknaden samt främjar kompetensförsörjning.

Håll kvar kompetens i staden

Vision ser mycket positivt på satsningar som möjliggör för seniora medarbetare att arbeta kvar längre. När vi frågar våra medlemmar som närmar sig pensionsåldern säger de flesta att en arbetstidsförkortningsmodell som 80-90-100 (där äldre medarbetare erbjuds att jobba 80 procent av heltid, få 90 procent av sin lön och avsättningar till tjänstepension motsvarande lön på 100 procent) skulle bidra till att de vill arbeta längre i Malmö stad.



Vision yrkar

- att arbetsförkortningsmodellen 80-90-100 införs för medarbetare i Malmö stad.

För Visions Malmöavdelning,

Tilde Wengelin
Ordförande

Malmö 231013

Till
Protokollet från
Kommuncentral samverkan den 10/10

Ang. Kommunals synpunkter kring budget 2024

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. 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 därför ser vi positivt på att budgeten innehåller kompensation till nämnderna för skolmaten.

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

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

Vi hoppas att man kan använda RUR på ett konstruktivt sätt för att man inte ska skära ner på personalen som är närmast Malmöborna dagligen.

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 har det blivit svårare att rekrytera till alla yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde. Vi ser en ökning av medlemmar som funderar på eller lämnar sina anställningar i Malmö stad. Därför måste Malmö stad göra sitt yttersta för att bli en god och attraktiv arbetsgivare.

Det finns en obalans mellan krav och resurser idag.

Kommunal.

Att heltidsorganisera verksamheten är bra men det kräver den del satsningar. Det vi ser idag är sämre arbetstidscheman och smyggedskärningar på personal. Fortfarande används många timavlönade i verksamheterna. När det skulle vara mer kostnadseffektivt att höja bemanningen på arbetsplatserna som gör att man kan få ett bättre schema eller en minskad arbetsbelastning i sin vardag. Det skulle också göra verksamheterna mer uthålliga och människor orkar fortsätta jobba även när man närmar sig pension.

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.

Vi tycker att det är bra att fler malmöbor ska komma i arbete och att man ska underlätta för fler med funktionsnedsättning att komma ut på den reguljära arbetsmarknaden. Dock måste detta göras med stor omsorg. Det får inte bli undanträngning av riktiga jobb för att man tar in arbetsmarknadsanställningar. Vidare kan vi konstatera att man inte kan dra in personal för att sedan ersätta dessa med arbetsmarknadsanställningar med hänvisning till att arbetsuppgifter inte blir gjorda annars.

Kommunal är mycket positiv till att Hälsa vård och omsorgsnämnden arbetar för att avskaffa minutschema inom hemtjänsten och införa ett arbetssätt med tillitsbaserad styrningsmodell där medarbetarna tillsammans med brukaren ges ökade möjligheter att utforma omvårdnaden. Vi deltar konstruktivt i detta arbete för att få till en bra modell. Det man behöver se över också är den beställar-utförarmodell som finns i verksamheten för att hitta ett annat sätt att fördela pengar till verksamheten.

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.

Personalredovisningen är ett sätt att mäta men det vore bra med andra inputs också.

Ett sätt att visa att man ska bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare är att införa: Säsongsanpassade arbetskläder beroende på årstid och arbetsförhållande (inomhus och/eller utomhus).

Arbetskor och se skor som en del av de arbetskläder som arbetsgivaren tillhandahåller – finns viljan så finns lösningarna. Många kommuner har redan gjort det. Vi ser också fram emot den utredning som är tillsatt för att utreda frågan om arbetskor.

Kommunal.

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.

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.

Därför är det bra att man beskriver att det arbete som vissa förvaltningar gjort tillsammans kring vuxenutbildningen ska fortsätta och även utvecklas med övriga nämnder och bolag.

I juli 2023 infördes en skyddad titel för undersköterskor – det kommer på sikt att vara viktigt för yrkets utveckling och status. Det är bra och man borde även införa detta för t.ex. barnskötare. Malmö stad kan vara påtryckare i det nationella arbetet i frågan.

Yrkesutveckling för medlemmar inom Kommunals avtalsområde måste förbättras. Man ska inte behöva lämna sitt yrke eller bli administratör för att man ska få en yrkes- och löneutveckling. 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. Vi ser positivt på att man fortsätter arbetet både inom äldreomsorgen och förskolan.

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 överbyggnaden 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 även för oss "på golvet" Därför är det bra att man skriver att den administrativa bördan ska minska för välfärdspersonalen.

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.

Men som vi konstaterar i början av skrivelsen så är verksamheterna underfinansierade och vi har skrivit ett gemensamt brev med kommunstyrelsen till finansministern om detta.

Med anledning av ovanstående ställer sig Kommunal oenig med arbetsgivaren till budgetförslag 2024.

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

Vårdförbundets synpunkter till Malmö stads budget 2024

Vårdförbundet är väl införstådda med den rådande ekonomiska situationen som påverkar Malmö stads budget 2024. Dock ska fortfarande all lagstyrd kärnverksamhet bedrivas med hög kvalitet utifrån gällande lagrum och med balans mellan krav och resurser.

Vårdförbundet välkomnar att Malmö stad vill vara landets bästa offentliga arbetsgivare där tillitsbaserad styrning är norm. Malmö stad behöver 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.

Malmö stads mål *en god organisation* är grunden, fundamentet, för att vara en attraktiv arbetsgivare som säkerställer en god arbetsmiljö så att medarbetarna har förutsättningar att ge en god och likvärdig service. Malmö stad har samverkansavtal med fackliga förbund som behöver värnas. Positivt, och självklart, att inriktningen i stadens mål *en god organisation* ska vara en god samverkan med fackliga organisationer. Vårdförbundet ser också att skyddsorganisationen behöver värnas. Både fackligt förtroendevalda och skyddsombud behöver goda förutsättningar att utföra sina uppdrag. Det finns ett stort engagemang hos medlemmarna att ta sig an dessa viktiga uppdrag. Dock är det allt för ofta fackligt förtroendevalda och skyddsombud får en orimlig arbetsbelastning då de inte blir avlastade i de ordinarie arbetsuppgifterna inom anställningen.

Vårdförbundet framför återigen att vi är helt oeniga och har kraftiga invändningar till effektiviseringar och besparingar när de lagstyrda kärnverksamheterna redan idag inte fungerar optimalt, varken gällande arbetsmiljö eller patientsäkerhet. Både hälsa-, vård och omsorgsnämndens och funktionsstödsnämndens har prognostiserat underskott 2023. Det är då fullständigt orimligt att ålägga effektiviseringar och besparingar på dessa nämnder även 2024. Den lagstyrda kommunala hälso- och sjukvården är kraftigt underfinansierad sedan många år 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 hälso- och sjukvården, och sjuksköterskorna som bedriver den, inte nämns med ett ord i budget 2024. Ännu mer bekymmersamt att Malmö stads budget 2024 inte avsätter medel för att klara den nuvarande kommunala hälso- och sjukvården och omställningen nära vård med god kvalitet, hög patientsäkerhet och med balans mellan krav och resurser.

Vårdförbundet konstaterar alltså att den kommunala hälso- och sjukvården, som utgör primärvård, är osynlig i budgeten. Den pågående omställningen till nära vård med primärvården som nav ställer höga krav på vårdgivarna inom hälsa-, vård och omsorgsnämndens och funktionsstödsnämndens ansvar. Kraven kan redan idag inte fullt

tillmötesgås. En anledning till detta är den alltför låga grundbemanningen avseende sjuksköterskor i kommunen. De omfattande och slentrianmässiga delegeringarna från sjuksköterska till icke legitimerad personal är ett bevis för felbemanningen, avvikelserna kring läkemedelshantering är ett annat.

Socialstyrelsen publicerade nyligen en ny rapport, *Säker läkemedelshantering – med fokus på delegering inom kommunal hälso- och sjukvård*. Socialstyrelsens bedömning är att det finns utmaningar när det gäller tydlighet i ledning och styrning i kommunerna för säker läkemedelshantering. Det konstateras att delegering av läkemedelshantering snarare är norm än undantag och att det brister i förutsättningarna för en säker läkemedelshantering. Länk till *Säker läkemedelshantering – med fokus på delegering inom kommunal hälso- och sjukvård*.
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2023-9-8691.pdf>

Kraven på vårdgivarna kommer att öka ytterligare framöver. Vårdförbundet undrar hur Malmö stad avser lösa den här situationen för att kunna tillgodose en god arbetsmiljö och en god och säker vård.

Malmö stads politiker behöver förstå att de även är hälso- och sjukvårdspolitiker. Det behöver också förstås vilka lagar och föreskrifter Vårdförbundets 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.

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.

Det är positivt att Malmö stad ska pröva nya vägar för att behålla viktig kompetens och möjliggöra för fler seniora medarbetare att arbeta kvar längre. Vårdförbundet förespråkar individuella lösningar för att möjliggöra ett hållbart yrkesliv och att orka arbeta heltid. Vi ser också att hög kompetens och lång erfarenhet behövs för att handleda nya yngre koller och studerande. Ett gott exempel är grundskoleförvaltningen som tagit fram en definition för senior kompetens.

Det är också positivt att det tillförs mer medel till grundskoleförvaltningen i budget 2024 då den förvaltningen blev hårt drabbad av effektiviseringar och besparingar i budget 2023. Även elevhälsan där Vårdförbundet organiserar skolsköterskor drabbades med till exempel minskade tjänster för skolsköterskor, trots stadens ambition att satsa på elevhälsan. Det är beklagligt att det läggs effektiviseringar och besparingar i skolförvaltningarna som bedriver lagstadgad kärnverksamhet. Barnen är vår framtid och behöver få de bästa förutsättningarna. Regeringens utredning om en sammanhållen god och nära vård för barn och unga har haft i uppdrag att föreslå insatser som ska bidra till en mer likvärdig vård som innefattar förebyggande och hälsofrämjande insatser för barn och unga i hela landet. I uppdraget har även ingått att främja utvecklingen av en sammanhållen god och nära vård för barn och unga med bland annat psykisk ohälsa. Länk till utredningen *Börja med barnen!*

Sammanbållen god och nära vård för barn och unga. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/05/sou-202134/>

Vårdförbundet delar uppfattningen att det behövs omfattande insatser gällande kompetensförsörjningen. Personalomsättningen är fortsatt orimligt hög och sedan länge blöder flera verksamheter pengar bland annat på grund av den höga användningen av bemanningssjuksköterskor och den orimligt höga användningen av övertid för våra medlemmar. En oerhört viktigt del i kompetensförsörjningen är att våra sjuksköterskestuderande får en god handledning av utbildade handledare under sin verksamhetsförlagda utbildning, VFU. De är våra framtida kollegor. Vårdförbundet Student tar varje år fram en rapport som visar vad sjuksköterskestuderande behöver under sin VFU. Länk till VFU rapport 2023:

<https://www.vardforbundet.se/siteassets/student/vardforbundet-vfu-rapport2023.pdf>

För att klara kraven i de lagstyrda kärnverksamheterna behöver chefer goda förutsättningar i sitt uppdrag, bland mycket annat ett rimligt antal medarbetare.

Vårdförbundet välkomnar att Malmö stad vill vara landets bästa offentliga arbetsgivare med mål om en god organisation. Vårdförbundet välkomnar dialog med Malmö stads politiker kring den kommunala primärvården i Malmö stad.

Malmö 231010

Jacqueline Mkada

Vice avdelningsordförande Vårdförbundet avdelning Skåne

Förtroendevald och huvudskyddsombud Malmö stad

Sveriges Lärares synpunkter på Budget 2024 – För Malmöborna och Malmöbornas välfärd
*Sveriges Lärare ser positivt på formulerade målområden och att målområde **En god organisation** avses utgöra fundamentet och grundförutsättningen för att nå framgång inom övriga målområden. Sveriges Lärare vill också särskilt lyfta fram det breddade ansvaret gällande målområde **Goda uppväxtvillkor för barn och unga** med fokus på tidiga och samordnade insatser, i alla kommunens verksamheter som möter barn och unga. Värt att notera är också ett tydligt ställningstagande för det fria ordet och för kulturen. Så självklara värden i ett demokratiskt och gott samhälle, men som vi idag ser ifrågasättas på ett oroväckande sätt också i Sverige.*

Sveriges Lärare väljer att ta utgångspunkt i budgettextens konstaterande att ”en tillräcklig grundbemanning är nyckeln till en god arbetsmiljö och färre sjukskrivningar”. Det är inte bara förutsättning för att Malmö Stad ska bli landets bästa offentliga arbetsgivare, utan helt avgörande för att uppnå övriga ambitioner och mål beskrivna i budgettexten. Vi ser nu konsekvenserna av effektiviseringarna i föregående budget som, trots andra föresatser, i grundskolan likväl resulterat i färre kringresurser, ett generellt ökat undervisningsuttag och större elevgrupper. Trots ett ökat antal behöriga och legitimerade lärare så räcker inte lärarkapaciteten till det ökade antalet elever och vi befärar att arbetsbelastningen för lärare ökar på ett sätt som ger skäl för allvarlig oro. Fritidshemmets viktiga roll i det kompensatoriska uppdraget får minskat utrymme, då fritidsverksamheten i många fall får utgöra buffert för nedskärningarna i grundskolan. Vi noterar också svårigheten att rekrytera lärare i fritidshem.

En väl utbyggd infrastruktur för utbildning är förutsättningen för såväl tillväxt som att fler elever ska fullfölja en gymnasieutbildning eller komma i arbete. Förskolans lägger grunden och det kompensatoriska uppdraget är fundamentalt för jämlika och goda uppväxtvillkor för varje barn. Trots vetskapen om vikten av förskola, lyckas staden inte vända den nedåtgående trenden i andelen behöriga och legitimerade förskollärare i verksamheten. Hög arbetsbelastning, stora barngrupper och liten tillgång till behöriga och legitimerade kollegor bidrar till att allt för många förskollärare inte ser arbete i Malmö Stad som ett förstahandsalternativ.

Även i gymnasieskolan ser vi ett ökat antal elever i klasserna vilket ökar lärares arbetsbelastning. Vi ser också en oacceptabelt hög personalomsättning gällande yrkeslärare, vilket är illavarslande med tanke på den goda ambitionen om ett ökat antal platser på de nationella yrkesprogrammen samt inom vuxenutbildningen. I sammanhanget instämmer vi i vikten av en stärkt studie- och yrkesvägledning.

Ytterligare satsningar på den kompensatoriska uppdraget kan tolkas i den kulturella allemansrätten och i en jämlik fritid vilket vi bejakar. Sveriges Lärare hade dock gärna sett att kulturförvaltningens uppdrag hade tydligare skrivningar kring fördjupning, bildning och utbildning vilket i sig inte står i motsats till upplevelsen.

Sammantaget vill Sveriges Lärare uttrycka oro inför budgetåret 2024. Effektiviseringarna måste hållas borta från kärnverksamheterna och vi måste börja diskutera mätbara mål i frågor som t. ex. hur stora barn- och elevgrupperna kan vara eller vilken lärartäthet som krävs.

Skolan i Malmö bedrivs i dag med mycket små marginaler. Trots ”full index”, så täcks sannolikt inte de kostnadsökningar som skolan har utifrån beräknat PKV. Vi vet vad som behöver göras i förskola, grundskola, fritidshem, kulturskola och gymnasie- och vuxenutbildningen – ge oss förutsättningarna!

Marie Wall Almquist, ordförande Sveriges Lärare Malmö

Catharina Niwhede, ordförande Sveriges Lärare Malmö



Centrala Sacorådet i Malmö stad

2023-10-13

Sacos yttrande över budgetförslag 2024

Centrala Sacorådet i Malmö stad har fått möjlighet att framföra synpunkter gällande förslag till Malmö stads budget 2024.

Inledningsvis vill Saco framföra att vi ser en positiv utveckling i budgettexten kring såväl innehåll som mål. Tonvikt läggs på förebyggande arbete, social sammanhållning, klimat och samverkan och särskilt att målområde "**En god organisation**" lyfts fram, det uppskattar Saco. Det är något som vi efterfrågat under lång tid.

Värdet i att lyfta fram detta område finns i att politiken nu tydligt och starkt signalerar till förvaltningarna betydelsen av att verkligen arbeta med målområdet och visa att god och hållbar arbetsmiljö är en förutsättning för att leverera på de andra målen. Det är helt enkelt bra politik!

Saco vill framföra att vi tycker att dialogen mellan arbetstagarparterna och politiken kring budget och verksamhetsutveckling de senaste åren har utvecklats på ett sätt som vi verkligen uppskattar. Våra synpunkter kring arbetsmiljö, kompetensförsörjning och förbyggande diskrimineringsarbete har efterfrågats på ett annat sätt än tidigare och där det varit möjligt har vår input ibland införlivats i budgettexten. Vi har även noterat att arbetsgivaren har plockat upp en del av våra tidigare yrkanden i budgettexten och inom andra framlyfta områden pågår det arbete tillsammans med arbetsgivaren.

Saco är medveten om de utmanande förhållandena som många kommuner och regioner kommer möta år 2024. Det är tydligt att uppräknings baserad på SKR:s prognoser för index och demografi är långt ifrån självklart i vårt land. I den jämförelsen uppskattar vi att staden trots allt är beredd att visa en vilja att lägga ut resurser direkt till verksamheten. Indexuppräknings räckvidd räcker dock inte för att kompensera för den höga inflationen och demografipengarna är helt enkelt till för att täcka ökade kostnader, just på grund av demografiska förändringar. Besparingar i kombination med hög inflation innebär i slutändan, minskade resurser till verksamheterna.

Saco väljer därmed att ställa sig **oenig till budget 2024** utifrån premisen att vi inte kan se att resurserna är anpassade till att matcha alla de prioriteringar som uttrycks i budgeten, det grunduppdrag som åligger förvaltningarna och samtidigt göra detta på ett förenligt sätt med föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). I enlighet med föreskriften ska det råda balans mellan krav och resurser. Annars blir vackra ord om att vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare, endast vackra ord. Stadens politiska beslutsfattare är ytterst ansvariga för verksamheten och arbetsmiljön. Här förväntar sig Saco mer. I följande text så utvecklar vi vårt ställningstagande.

Även denna gång lägger vi vårt fokus på målområdet **En god organisation** i våra yrkanden (se bilaga 1) då vi anser att detta område 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 visavi handling att **En god organisation** utgör själva grunden och är en förutsättning för att förverkliga de andra målområdena. Ambitionen i våra budgetyrkanden har varit väldigt precisa i sina syften. Saco har identifierat flera områden där vi ser ett behov av satsningar. Vi hoppas att staden kan

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

fokusera på dessa förbättringsområden för att uppnå uppställda mål och därigenom åstadkomma verkliga förbättringar

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 gynnas av i fall vi lägger betydligt mer kraft på målområde **en god organisation**, det är även smart ekonomi. Välmående medarbetare producerar mer och effektivare.

Låt oss också 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. Vi anser att förvaltningarna gjort sitt yttersta för att effektivisera och minimera kostnader utifrån de senaste årens effektiviseringskrav. Malmö ligger redan långt framme när det gäller energibesparingar och med skenande energipriser blir effekten av att skruva ned värmen, mer ett sätt att hålla jämna steg med kostnadsökningarna än en egentlig besparing. Och visst ska vi alltid titta på möjligheter genom samlokalisering av verksamheter och på så sätt få positiva effekter, på både ekonomi och klimat. Men 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 förhållanden, i kontorslandskap som medför sina specifika arbetsmiljömässiga påfrestningar. Vissa förvaltningars centralisering av verksamheter som egentligen mått bättre av att finnas inom det geografiska område som den har i uppdrag att utveckla, har inte varit till gagn för Malmö stad.

Även inom administration befarar vi att möjliga besparingar endast finns att hitta på marginalen. Saco är helt med på tanken att om vi kan, i större utsträckning, lösgöra våra medarbetare från en administrativ börda som tar tid från deras egentliga kärnuppdrag, så är det både smart och önskvärt.

Men efter år av besparingar är vi inte där, dvs minskad administration innebär i klartext att färre medarbetare ska göra samma arbete som tidigare eller till och med mer arbete. Den kommunala välfärden hade behövt andrum från besparingar där satsningar i stället görs för att behålla medarbetare så att utrymme finns för att utveckla arbetssätten. För visst finns det arbete som skulle kunna göras enklare och mer effektivt men låt oss utgå ifrån det i stället, utgå inte ifrån att skära i kostnader i form av medarbetare.

Saco vänder sig såklart inte mot en ansvarsfull hantering av Malmöbornas skattemedel, där har vi alla en skyldighet att bidra. Det som dock ställt till det är att många förvaltningar upptäcker att de nått vägs ände i att effektivisera utifrån ofta luddigt skrivna budgetanvisningar. Plikttrogna och lojala förvaltningsledning har behövt hitta utrymme någon annanstans och i stället har vakanshållningar och indragning av tjänster vid personalomsättning, tjänstledigheter och pensionsavgångar ofta blivit svaret. Vi ser flera exempel på hur detta förhållningssätt slagit fel och drabbat medarbetares arbetsmiljö väldigt hårt. De flesta förvaltningar må ha klarat sina ekonomiska åtagande för 2023 och kan i några fall även göra ett plus i sitt bokslut, men kostnaden finns där ändå. Skillnaden är att priset vi betalar är en hög personalomsättning, kompetensförsörjningsutmaningar och tyvärr också en ohälsosam arbetsbelastning, allt detta med sjukskrivningar till följd.



Centrala Sacorådet i Malmö stad

Vi kan inte skönja i budgeten att staden på något sätt möter OSA-föreskrifternas med minskade krav. Här kan vi 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 vara eniga.

Avslutningsvis vill Saco återigen be er rikta blickarna mot våra 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 fantastiskt om vi också kunde hitta ett budgetverktyg där personal redovisas som en resurs och en tillgång istället för en kostnad.

För Saco i Malmö stad

Lina Svärd
Ordförande



Centrala Sacorådet i Malmö stad

2023-10-16

Sacos yrkanden inför Budget 2024

Saco uppskattar möjligheten att få ge värdefull input på stadens målarbete och på så sätt berika och påverka budgeten till det bättre. Inom målområde ”En god organisation” har Saco under flera år identifierat ett flertal områden som arbetsgivaren kan satsa på och på så sätt fokusera på förbättringsområden som verkligen bidrar till att nå uppställda mål. Saco har därför sammanställt ett antal budgetyrkanden som vi anser staden behöver bejaka för få till en organisation som levererar och gör rätt saker. Det finns både nya och återkommande yrkanden.

En god organisation

Saco sätter stort värde på den nu framskjutna position som målområdet ”En god organisation” har fått i årets budget, detta har efterfrågats från vår sida lång tid tillbaka. Budgettexten andas i år mer av området som en förutsättning för övriga målområden. Detta är bra men Saco ser att det går att vässa budgettexterna ytterligare för att förtydliga betydelsen av målområdet ”En god organisation” med målbilden att staden på sikt på ett tydligt sätt kan väva samman dessa förutsättningar med målen för verksamheten.

Bli attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar

Saco instämmer i följande skrivning från budgettexten: *Medarbetarnas yrkesmässiga erfarenhet och kunskap är avgörande för verksamhetens kvalitet. En god arbetsmiljö ska säkerställas genom balans mellan tilldelade uppdrag och resurser, ett rimligt antal medarbetare per chef och god samverkan med fackliga organisationer.* Forskningen visar att ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete utgör en friskfaktor för en verksamhet, 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 med målet att uppnå ett hållbart arbetsliv. För att skapa förutsättningar och främja ett hållbart yrkesliv yrkar Saco:

- **att** chefer och HR-konsulter får löpande **kompetenspåfyllnad** i systematiskt arbetsmiljöarbete, arbete med att förebygga psykisk ohälsa och återhämtning i arbetslivet samt arbete med friskfaktorer för att stötta organisationen i detta viktiga uppdrag
- **att** staden arbetar med tidig delaktighet tillsammans med skyddsombud och medarbetare vid förändringar och att **riskbedömningar ALLTID** påbörjas inför att beslut ska tas för att vara ett viktigt underlag som visar på konsekvenser beslutet kommer få på arbetsmiljön samt vilka åtgärder som behöver vidtas för att förebygga riskerna

Centrala Sacorådet i Malmö stad

- **att** stadens nämnder tillsammans med fackliga organisationer arbetar för en utbyggd **skyddsorganisation** där skyddsombud får rätt förutsättningar för sina uppdrag

En tillräcklig grundbemanning är nyckeln till en god arbetsmiljö med färre sjukskrivningar står det i budgettexten och visst är det en självklar grundförutsättning. Men för att faktisk leva upp till det och förstå att det de lönar sig att arbeta förebyggande inom arbetsmiljöområdet och ta tillvara alla medarbetares kompetens yrkar Saco:

- **att** staden beräknar den faktiska kostnaden för medarbetarnas sjukskrivningar och personalomsättningen för att visa på vilka ekonomiska **vinster** det finns att göra genom att arbeta **främjande och förebyggande** med arbetsmiljön
- **att** partsgemensamt se över omställningsprocessen gällande **rehab/arbetsanpassning** utifrån trygga anställningsförhållande och ett hållbart arbetsliv

I budgettexten anges vidare att Malmö stad ska verka för att minska den administrativa bördan, att mätningar tar tid från grunduppdraget samt att dokumentationskrav ska fokuseras till det som är lagstadgat, Saco instämmer. Ändå lägger staden resurser på en medarbetarenkät som mäter HME, något som enligt lag inte behöver mätas och som inte heller utgör ett bra underlag för verksamhetsutveckling. Saco yrkar därmed:

- **att** staden **slutar** med mätningar av **HME i medarbetarenkäten**. Satsa i stället resurserna på att arbeta med en enkät, som har utgångspunkt i forskning och som undersöker den organisatoriska och sociala arbetsmiljön såsom lagen kräver och som då utgör viktig information för att arbeta med verksamhetsutveckling

Saco anser vidare att första linjens **chefers förutsättningar** är kraftigt eftersatta i flera av stadens förvaltningar och detta måste förbättras för att kunna uppnå en god arbetsmiljö. Saco anser att chefers huvudsakliga uppdrag ska vara att stötta sina medarbetare att utföra grunduppdraget i deras arbetsvardag och tillsammans med dem utveckla och förbättra verksamheten.

Saco yrkar

- **att** första linjens chefer ges goda förutsättningar till att stödja sina medarbetare genom att **minska antalet medarbetare per chef** och stärka chefernas kompetens och **tydliggör uppdraget**

Säkerställ god kompetensförsörjning

Malmö stad har en stor utmaning i att rekrytera akademiker med rätt 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

Centrala Sacorådet i Malmö stad

förändras. Saco vill 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 men för att detta ska få full effekt krävs 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 för att verksamheterna ska kunna erbjuda nödvändig kompetensutveckling

Senior kompetens

Äldre, erfarna akademiker både vill och kan arbeta längre. Tillvarata äldre medarbetares kompetens genom att öppna upp för nya lösningar i anställningsvillkor. Det kommer bli en strid på kniven om arbetskraften framöver. Saco tänker att det är viktigt att pröva nya vägar för att behålla viktig kompetens och möjliggöra för fler seniora medarbetare att arbeta kvar längre såsom arbetsgivaren skriver men det behöver göras mycket mer och snabbt. Den lösning som finns idag räcker inte för att åstadkomma en förändring i att bibehålla vår viktiga seniora kompetens i staden. Skicka en stark signal till staden, att medarbetare som är på väg mot eller uppnått pensionsålder är en viktig resurs och skapa samtidigt universellt utformade arbetsplatser som är inkluderande. Saco yrkar därför

- **att** staden och nämnderna partsgemensamt tar fram en tydlig **handlingsplan** för att **behålla** och **utveckla äldre medarbetare** med utgångspunkt i forskningen och swage-modellen om ett hållbart arbetsliv
- **att** arbetsgivaren inför en modell för **förkortad arbetstid** med **goda villkor** för vår seniora kompetens
- **att** arbetsgivaren tar fram en **policy** för **personer i klimakteriet** med syfte att främja hälsa och ett hållbart arbetsliv

Lön

Centrala Sacorådet i Malmö stad vill se en mycket tydligare koppling mellan arbetet som görs i årliga löneprocesser 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 rutinemässigt använder sig av SKR:s prognos till att uppräknat utrymmet och vår fråga är varför då egentligen?

Centrala Sacorådet i Malmö stad

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 yrkar:

- **att** en partsgemensam **översyn av löneprocessen** görs för att gemensamt skapa bättre förutsättningar utifrån avtalen
- **att löneprocessen synkas** bättre med **budgetprocessen** så att yrkanden avseende lön inkommer i ett påverkansbart skede
- **att** löneprocessen tydligare ska **involvera chefer** på alla nivåer
- **att** beslut avseende lönearbetet inte tas i AGU, då det ej överensstämmer med den svenska modellen om att parterna ska vara överens

Saco värdesätter företagsamheten i att vi nu ska arbetsvärdera professioner i staden som tidigare inte värderats. Det är ett avgörande fundament att ha på plats om vi önskar en **lönekartläggning** som lever upp till det förebyggande diskrimineringsarbetet som förutsätts i lagstiftning. För Saco är det viktigt att framföra att ambitionen inte får stanna där, utan det finns ytterligare betydelsefulla steg att ta. Framför oss ser vi gärna ett partsarbete kring översyn och revidering av basvärderingen för de titulaturer som sedan tidigare är arbetsvärderade, men förutsättningar och professionella utmaningar har förändrats under de 10 år som gått sedan värderingen gjordes. Vi har också en önskan om att finna en metod för att jämföra lika arbete över förvaltningsgränser, och på så sätt också fånga upp solitärgrupper i staden. Här hänvisar Saco till de yrkanden vi framfört när vi yttrat oss vid de årliga lönekartläggningarna.

Ledande inom den digitala utvecklingen med innovativa arbetsprocesser

Digitaliseringen kommer spela en avgörande roll i kommunens verksamhet både nu och i framtiden men det är viktigt att inte låta digitaliseringen bli ett mål i sig. Saco uppskattar att budgettexten tar upp digitaliseringens möjligheter på ett mer realistiskt sätt. Tidigare har det varit en slentrian att skriva om digitalisering som ett enkelt verktyg för att snabbt uppfylla effektiviseringskrav. Men med en mer verklighetsnära strategi förstår Saco att en långsiktig genomtänkt digitaliseringsprocess, som också beaktar kvalitet och arbetsmiljö, kan leda till lösningar som gynnar Malmöborna och som stödjer stadens medarbetare i deras arbete.

Saco framhåller vikten av att inte förlora de steg som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid införandet av nya digitala system/arbetssätt och betona att det alltid måste göras i nära samarbete med berörda medarbetare. Saco yrkar:

- **att** all digitalisering ska erbjudas som stöd för medarbetares arbete och införas med aktivt deltagande från professionen. Kompetensutveckling och uppföljning av uppnådda effekter ska alltid kopplas till införande av digitalisering.

Saco uppskattar att en **inkluderande arbetsmiljö fri från diskriminering och hot och våld** lyfts fram i budgettexten. Det är frågor som Saco länge drivit och haft yrkanden kring så som

Centrala Sacorådet i Malmö stad

att aktiva åtgärder ska arbetas systematisk med på alla nivåer i organisationen för att arbeta förebyggande med arbetsmiljön och på så sätt undvika kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Vi är nu lovade att detta arbete ska genomföras och där ser vi att inriktningen i budgeten stödjer det och ser framemot att få bidra med vår kompetens och erfarenhet i det fortsatta arbetet.

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 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.

För Saco i Malmö stad

Lina Svärd
Ordförande