

Handläggare
Ellinor Dervinger
08-508 87 627

Datum och tid:

Tisdag 28 november 2023, kl. 13.00 -14.00

Plats:

Spånga/Skype

Närvarande:

Thomas Andersson, arbetsgivaren
Jenni Almgren, arbetsgivaren
Ellinor Dervinger, arbetsgivaren
Carolina Zandén, arbetsgivaren
Leo Bogle, arbetsgivaren
Johan Olsve, Saco
Luis Lopez, Vision
Liina Cullblad, Vision + SO
Eva Brynk, SSR + SO

Protokoll från extra förvaltningsgrupp - VP 2024

1 Godkännande av dagordning

Thomas hälsade alla välkomna.

2 Val av justerare

Johan Olsve, Saco, Luis Lopez, Vision och Eva Brynk,
Akademikerförbundet SSR utsågs till att justera protokollet.

3 Samverkan VP 2024

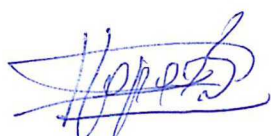
Saco och Akademikerförbundet har lämnat yrkande. Svaren
kommer att bifogas protokollet.



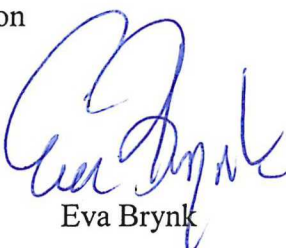
Vid protokollet:
Ellinor Dervinger

Justeras:


Thomas Andersson


Luis Lopez


Johan Olsve


Eva Brynk



Särskilt uttalande från Saco med anledning av exploateringskontorets VP 2024

Saco har inte haft möjlighet att yttra sig på de delar av VP som rör bilagorna (med undantag för bilaga 4) då de inte inkommit i tid.

Även VP och bilaga 4 inkom förhållandevis sent då Saco haft mindre än en vecka på sig att skriva ihop sitt yttrande.

Saco föreslår att kompetensförsörjningsplanen fortsättningsvis samverkas i ett tidigare skede än VP för att ge kontoret möjligheten att justera planen efter eventuella förbättringsförslag från Saco.

Saco yrkar på följande:

- Det är fortsatt höga bostadsmål samtidigt som rekryteringen bedöms minska. Saco önskar att kontoret gör en samlad resursplanering med hänsyn till en sund arbetsbelastning för att klara höga mål för bostadsproduktion. Övriga politiskt beslutade aktiviteter som ska genomföras kräver också resurser både i sig självt och när det medför ändrade/ökade åtaganden i projekten.

Svar: Produktionstakt och resurser är stående punkter på ledningsgruppen dagordning varannan fredag. För att hela tiden följa utvecklingen i arbetsbelastning och resursbehov. Mer tid än tidigare ägnas åt att följa upp projektportföljen för att chefer ska ha en god överblick vad gäller resursplanering.

- Saco tycker att det är positivt att ordinarie arbetsuppgifter kan bidra till kompetensutveckling men menar att det bör finnas ett tydligare inslag av kompetensutveckling som inte sker i det dagliga arbetet och att detta preciseras i kompetensplanen. Saco anser att kompetensförsörjningsplanen saknar konkreta och tydliga aktiviteter för att uppnå framför allt målen att utveckla och behålla medarbetare. Det finns risk för att kompetensutvecklingen förbises om det inte finns avsatt tid för individuell kompetensutveckling samt mätbara eller konkreta planer med uppföljning. Det bör finnas krav på att kompetensutveckling som ligger utanför ordinarie arbetsuppgifter får utrymme i medarbetarnas utvecklingsplaner och treårsplanen bör innehålla ett paket av olika typer av kompetensutvecklingsinsatser som kan tillämpas även på individnivå. Saco tycker det vore positivt om HR varje år följer upp vad olika enheter har haft för kompetensutvecklingsinsatser. Kompetensutvecklingen bör också kopplas till ansvar och lön.

Svar: Varje medarbetare har individuell utvecklingsplan som följs årligen i medarbetarsamtalet. Utifrån kontorets mål och uppdrag är det chefens ansvar att föreslå kompetensutveckling som ett stöd för medarbetaren att nå sina mål. HR stöttar i chef vid behov i utformandet av utvecklingsplanen.

- Att kontoret ser över möjligheten att mer konkret koppla kompetensutveckling till att behålla och på sikt attrahera och rekrytera medarbetare, inte minst de mer seniora. Det kan handla om seniora personer som redan idag, utan att det syns i lönekuvertet, tar stort ansvar för att överföra erfarenheter till mer juniora personer. Det kan vara motiverat med en satsning på mentorskap (eller se över möjligheten att införa seniora roller där det är önskvärt) vilket kan göra att en mindre erfaren medarbetare snabbare kan bli mer produktiv och ta ett större ansvar.

Svar: Kontoret tar detta i beaktande.

- Att kontoret i huvudsak använder fast anställd personal i stället för att ta in konsulter på uppdrag. Det gäller särskilt uppdrag som är mer komplexa och/eller uppdrag som har ett stort politiskt och/eller allmänt intresse. Det är bra både för medarbetarnas kompetensutveckling och erfarenhetsöverföring inom organisationen samt tillgängligheten inom projektorganisationen. Saco anser att konsultstöd kan användas i toppar men eftersom kontoret har tydliga mål om bostadsbyggande och markanvisningar för kommande år bör kontoret också kunna planera för att i huvudsak rekrytera för att uppnå målen.

Svar: Där det är möjligt, ses konsultväxling över och arbetsgivaren står bakom att rekrytera istället för att ta in konsulter.

- Att kontoret fortsatt är flexibelt och positivt inställt till delvis hemmajobb i likhet med det ramverk som kommit från Stockholms stad. Kontoret bör uppmuntra till att alltid inkludera digitala möteslänkar även i det fall som det finns fysiska rum bokade. Kontoret bör också utreda möjligheten att automatisera start- och sluttider för möten med fem minuter efter respektive innan "egentlig" start- och sluttid för att ge tid för paus, ställa om och eventuellt transportera sig mellan möten.

Svar: Kontoret är positiva till hemarbete och följer stadens ramverk om att det ska finnas möjlighet till hemarbete men att huvuddelen av arbetet ska utföras på arbetsplatsen. Det går inte att automatisera mötestider utan det är mötesbokarens ansvar att sluta i god tid eller boka kortare möten.

- Att kontoret gör en satsning på friskvårdsaktiviteter (som pass utomhus) som kompensation för att Klamparhallen inom kort blir otillgänglig samt att friskvårdsbidraget minskar. Friskvården är en nyckel i att framstå som en attraktiv arbetsgivare.

Svar: Kontoret kommer att anordna friskvårdsaktiviteter utomhus tillsammans med de andra tekniska förvaltningarna. Miljöförvaltning kommer att ansvara för aktiviteterna.

- Att kontoret löser de IT- eller hårdvaru-problem som drabbar medarbetare och chefer. Saco menar att kontoret har undervärderat risken för sådana problem och hur det tar både energi och arbetstid hos chefer och medarbetare. Många medarbetare upplever också att det är otydligt var man ska vända sig då ansvaret

varierar beroende på problem.

Svar: Arbete pågår med att bli tydligare i kommunikationen. Vi måste följa de avtal som finns så vi kommer inte kunna byta ut datorer, skärmar etc. Förhoppning är att detta ska underlätta arbetet för medarbetarna.

- Att kontoret uppmärksammar att en del människor identifierar sig som icke-binära. Det är relevant i arbetet med social hållbarhet både i stadsbyggande samt internt på kontoret och hur vi marknadsför oss som arbetsgivare. Det kan exempelvis handla om att uppmärksamma det i olika kommunikationsrelaterade insatser såsom att inkludera icke-binära som kategori i t ex enkäter, rekryteringsannonser eller att uppmärksamma det i samband med skrivningar om kvinnor och män i kontorets antagna planer. I verksamhetsplanen finns exempelvis ett avsnitt om jämställdhet men trans-/icke-binära personer nämns inte.

Svar: Förvaltningen kommer ta detta i beaktande. I verksamhetsplanen har vi valt att inte nämna någon specifik grupp så att ingen känner sig exkluderad. Vid interna enkäter finns inte valet kön och vid externt finns valen kvinna/man/annat alternativ.

Johan Olsve
Ordförande

Maria Wahlström Rosendahl
Vice ordförande



Akademikerförbundet SSR
Stockholms stad

Akademikerförbundet SSR gemensamma yrkanden

Tre fjärdedelar av Stockholms stads cirka 45 000 medarbetare är kvinnor.

Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa.

Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska arbeta med tillsammans med skyddsombuden. För att främja en god hälsa bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses. Det bör vidare vara en självklarhet att inom det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa medarbetares tillgång till hygienutrymmen och möjliggöra toalettbesök under hela arbetsdagen.

1. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att staden vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Svar: Yrkandet har avslagits centralt och de övriga förvaltningarna i TN tillhandahåller inte mensskydd för sina anställda.

2. **Akademikerförbundet SSR yrkar** även att staden ser över tillgången till toaletter under hela arbetsdagen för medarbetarna med fokus på de som arbetar utanför kontorsmiljö.

Svar: Har avslagits centralt då förslaget inte är föremål för behandling i samband med budgetförslaget.

Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden som största kommun och huvudstad ett särskilt samhällsansvar.

För en väl fungerande sjukvård, och för alla invånares säkerhet, är det nödvändigt med regelbundna blodgivare så att sjukvården får ett stabilt lager av blod. En bred blodgivarbas är en förutsättning för att kunna möta samhällets nya krav på beredskap. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver många blodgivare kunna kallas in. Staden bör underlätta för anställda att ge blod.

3. **Akademikerförbundet SSR yrkar** därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.

Svar: Kontoret tar förslaget i beaktande.



Akademikerförbundet SSR
Stockholms stad

Akademikerförbundet SSR yrkanden inom Exploateringskontoret

Förvaltningen har under flera år infört och genomfört olika chefsmöten och aktiviteter i syfte att inspirera och arbeta för ett gemensamt ledarskap. I VP för 2024 finns flera mål och aktiviteter riktade till chefsrollen. I VP 2024 nämns också specifikt arbetsmiljöutbildningar och uppföljning kring dem vilket förhoppningsvis kommer medarbetarna till godo. Men det finns inga punkter eller aktiviteter med riktning för ett utvecklande, inspirerande gemensamt medarbetarskap eller någon form av medarbetardagar.

- 1. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen planerar och genomför riktade aktiviteter för medarbetare.**

Svar: Kontoret tar detta i beaktande. Idag finns frukostmöten fyra gånger per år vars syfte är att skapa gemenskap och i viss mån vara utvecklande och inspirerande. Likaså genomförs fyra entimmes föreläsningar per år kopplat till personalaktivitet i matsalen. Utöver det har vi TN-akademin.