

Protokollförelse Ellinor Dervinger	Sammanträdesdatum 2021-12-01	Reg nr 211201
---------------------------------------	---------------------------------	------------------

Parter

Arbetsgivarpart Exploateringskontoret	Arbetsgivarpart Vision, SACO
Förelrädare Johan Castwall	Förelrädare Jan-Åke Wård, Vision
Ann-Charlotte Bergqvist	Maria W Rosendahl, SACO

Ärende

Underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024 för exploateringsnämnden.	Förhandling enl ☒ 11 § ☐ 12 § ☐ 13 § ☐ 14, 2:a st § ☐ 38 §
---	---

Förslag/överenskommelse

Kontoret förelslår att exploateringsnämnden godkänner förslag till Verksamhetsplan 2022 för exploateringsnämnden. Ledarna och SSR Akademikerförbundet har ingen erinran. SACO yrkar enligt bilaga och Vision ställer sig bakom SACOS yrkande. Förhandlingen avslutades 2021-12-01.

Arbetsgivarpartens besked

- ☐ Ingen erinran
☐ Erinran
☒ Särskilt uttalande

☒ Bilaga

Förhandlingen avslutad

Datum	211201
Justeras	
För exploateringskontoret	För
För SACO Maria W Rosendahl	För
För Vision Jan-Åke Wård	För



Sacos lokalförening på exploateringskontoret har följande yrkanden angående exploateringskontorets Verksamhetsplan för 2022

Resurser och rekryteringsbehov

Kontoret menar att rekryteringsbehovet bedöms vara relativt stort under de kommande tre åren. I och med stadens högt ställda mål inom markanvisningar och bostadsproduktion och klimatsmart byggande men även inom andra områden som rör utveckling eller mål enligt stadens budget eller ökade miljökrav ser Saco också att arbetsbördan inom förvaltningen kommer fortsätta vara hög och troligen öka.

Kompetensutveckling

Att erbjuda medarbetare möjlighet till kompetensutveckling, menar kontoret är ett viktigt led i att vara en attraktiv arbetsgivare och bidrar till att behålla kompetenta medarbetare på exploateringskontoret. Samtidigt menar kontoret att den största delen kompetensutveckling sker inom ramen för det dagliga arbetet och tillsammans med kollegor, externa kontakter och samarbetspartners i olika projekt. Saco tycker det är positivt att ordinarie arbetsuppgifter kan bidra till kompetensutveckling men menar att kompetensutveckling som begrepp främst bör handla om aktiviteter och liknande som görs specifikt eller i huvudsak för att utveckla kompetensen. Saco menar att det finns risk för att kompetensutvecklingen förbises under stort arbetstryck om det inte finns avsatt tid för, samt mätbara eller konkreta planer med uppföljning för individuell kompetensutveckling.

Prestation och löneutveckling

Utvärderingar visar att kopplingen mellan prestation och löneutveckling varit den mest bidragande orsaken till beslutet att lämna kontoret för de som bytt arbetsgivare. Saco anser att en tydligare plan där kompetensutveckling och lön hänger ihop kan bidra till att minska risken för att sluta pga. den kopplingen.

Konsulter

Saco noterar att kontoret uppmärksammat att det är svårt att hitta konsultstöd med rätt kompetens. Saco uppfattar att användandet av konsulter i stället för anställda har ökat de senaste åren. 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, snarare än att i stor utsträckning använda konsultstöd. Att använda kontorets egen personal är ekonomiskt fördelaktigt samt fördelaktigt med avseende på långsiktigheten och säkerställande av in house kompetens samt tillgängligheten inom projektorganisationen.

Övrigt

Saco ser positivt på att kontoret nämner karriärmöjligheter för medarbetare i seniora roller samt att kontoret avser att prioritera riktade satsningar mot yrkesverksamma som inte aktivt söker jobb.

Saco ser positivt på att det implementerats en strukturerad avslutsprocess för att följa upp och analysera varför man valt att byta arbetsgivare. Saco ser också positivt på att öka användandet av arbetsprover där HR och rekryterande chef är överens om att det är ett effektivt och lämpligt verktyg men ser också att en möjlighet kan vara att kandidaten uppvisar publikationer eller projektbeskrivningar som hen har jobbat med beroende på tjänsten hen söker.

Senaste HALU som gjordes var 2018. Sjuklönekostnader har ökat något under 2021. En HALU kan vara ett sätt att proaktivt arbeta för att minska dessa kostnader. I tider med pandemi med ökat jobb hemifrån samt flexkontor tror Saco dessutom att det vore bra om det planeras in en ny sådan under 2022. Det kan då också uppfattas för medarbetarna att kontoret är en attraktiv arbetsgivare.

Saco yrkar på följande:

- Att kontoret gör en samlad resursplanering för att säkerställa att mål om antalet markanvisade och startade lägenheter ska kunna nås.
- Att förvaltningen i lägen med hög arbetsbelastning och resursbrist prioriterar medarbetarnas och chefernas arbetssituation framför att starta nya projekt för att nå de högt ställda målen. Ett sätt att prioritera det är också att rekrytera. Vidare kan det vara en bra idé att kontoret bibehåller kontakt med rekryteringskandidater som tidigare varit av intresse, för att t ex meddela när kontoret har en ny tjänst ute eller ber dem följa exploateringskontoret på LinkedIn.
- 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.
- Att det ska finnas ett tydligare inslag av kompetensutveckling som inte sker i det dagliga arbetet och att detta preciseras i kompetensplanen. Det bör t ex 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 på om HR varje år följer upp vad olika enheter har haft för kompetensutvecklingsinsatser.
- att det borde införas kompetensutvecklingsforum för alla avdelningar. Det är något som är uppskattat hos de avdelningar som har det idag. Saco ser i övrigt positivt på att kontoret avser att fortsätta systematisera utbildningsutbud och utbildningsadministrationen på kontoret genom att fortsätta utveckla innehållet på utbildningsplattformen.

- Att karriärvägar inom förvaltningen fortsätter att utvecklas och tydliggöras. Karriärvägarna ska också kunna bidra till att medarbetaren kan göra en lönekarriär.
- Att det avsätts tid för kompetensutveckling och att det följs upp och kopplas till ansvar och lön.
- Att det skapas utrymme för lönesatsningar på befintliga medarbetare för att säkerställa att dessa kan erbjudas en marknadsmässig lön. Det kan handla om att justera löner för de som tagit stora kliv i utvecklingen men lönemässigt ligger efter. Det kan handla om seniora personer som, utan att det syns i lönekuvertet, tar stort ansvar för att överföra erfarenheter till mer juniora personer.
- Att det satsas mer på mentorskap där det avsätts tid för att seniora eller "mellanseniora" personer eller personer med ramavtalsansvar ska kunna fungera rådgivande eller utbildande till medarbetare med mindre erfarenhet och att detta också syns i lönekuvertet. Det kan också vara ett effektivt sätt att göra en ny medarbetare/medarbetare på ny roll mer produktiv och att den snabbare kan ta ett större ansvar.
- Att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal, systematiskt arbetsmiljöarbete och stadens rehabiliteringsprocess samt får grundläggande kunskaper i arbetsrätt och erbjuds en mentor som en del av sin introduktion.
- Att förvaltningen tydliggör hur den ska uppnå och bibehålla målet om en jämn könsfördelning och tar fram en plan för detta och att förvaltningen analyserar och tar fram mål för att öka andelen chefer med annan etnicitet än svensk. Saco delar uppfattningen att rekrytering ska vara kompetensbaserad men menar också att en blandning med avseende på t.ex. kulturell bakgrund, etnicitet och kön främjar och utvecklar verksamheten och därmed bidrar till kompetenshöjning inom organisationen.
- 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 som arbetsplats och hur vi marknadsför oss som arbetsgivare. Det kan exempelvis handla om att uppmärksamma det i olika kommunikationsrelaterade insatser eller arbeten både internt och externt 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.
- Att kontoret fortsatt är flexibelt och positivt inställt till delvis hemmajobb efter ombyggnationen och efter pandemin i likhet med det ramverk som kommit från Stockholms stad. Det är både en arbetsmiljöfråga, exempelvis kopplat till förkylningssymptom och kontorsutrymme, samt en fråga om att vara en attraktiv arbetsgivare. Med ett ökat antal medarbetare men ingen ökning i kontorsyta kräver det att den typen av flexibilitet kvarstår. Därför bör kontoret också uppmuntra till att alltid inkludera digitala möteslänkar även i det fall som det finns fysiska rum bokade. Det kan vara ett sätt att spara utgifter för konsulter och det är viktigt för att göra det lättare för kompetenser såsom Trafik, Landskap och Miljö att anpassa sin närvaro på ett möte då det t ex är flera möten bokade på samma tid.
- Att friskvårdstimmen per vecka kvarstår och att friskvårdsbidraget åtminstone kvarstår men helst även utökas. I nuläget ser det ut som att möjligheten att nyttja Klamparhallen försvinner och SACO önskar därför att kontoret utökar friskvårdsbidraget för att kompensera för bortfallet av Klamparhallen då fler väntas behöva lägga mer pengar på friskvård. Enligt skatteverkets hemsida kan friskvårdsbidraget uppgå till 5000 kr per år som skattefri personalvård. Vidare föreslås att kontoret, eventuellt tillsammans med

övriga förvaltningar, ser över möjligheten att låta medarbetarna nyttja ytor i annan lokal för träning och motion, eller utökar samarbeten med exempelvis gymanläggningar eller dylikt samt ser över möjligheten att fortsätta nyttja/hyra hallen även om fastigheten säljs och hallen kvarstår. Friskvården är en nyckel i att framstå som en attraktiv arbetsgivare.

- Att resurser avsätts för implementering av kontorets digitaliseringsarbete, bland annat genom att säkerställa att medarbetarna får kännedom och instrueras i de nya digitala verktyg som tas fram.



Johan Olsve

Ordförande



Maria Wahlström Rosendahl

Vice ordförande

Exploateringskontorets svar på SACOs yrkanden angående verksamhetsplan 2022

- Att kontoret gör en samlad resursplanering för att säkerställa att mål om antalet markanvisade och startade lägenheter ska kunna nås.

Svar: En kompetensinventering kommer fortsätta göras årsvis i samband med framtagandet av den strategiska kompetensförsörjningsplanen.

- Att förvaltningen i lägen med hög arbetsbelastning och resursbrist prioriterar medarbetarnas och chefernas arbetssituation framför att starta nya projekt för att nå de högt ställda målen. Ett sätt att prioritera det är också att rekrytera. Vidare kan det vara en bra ide att kontoret bibehåller kontakt med rekryteringskandidater som tidigare varit av intresse, för att t ex meddela när kontoret har en ny tjänst ute eller ber dem följa exploateringskontoret på LinkedIn.

Svar: Vi kan uppmana intressanta kandidater att hålla utkik efter framtida annonser och följa oss på LinkedIn.

- 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.

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

- Att det ska finnas ett tydligare inslag av kompetensutveckling som inte sker i det dagliga arbetet och att detta preciseras i kompetensplanen. Det bör t ex 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 på om HR varje år följer upp vad olika enheter har haft för kompetensutvecklingsinsatser.

Svar: Kontoret tar det i beaktande och kommer att se över detta till kommande treårsplan.

- Att det borde införas kompetensutvecklingsforum för alla avdelningar. Det är något som är uppskattat hos de avdelningar som har det idag. Saco ser i övrigt positivt på att kontoret avser att fortsätta systematisera

utbildningsutbud och utbildningsadministrationen på kontoret genom att fortsätta utveckla innehållet på utbildningsplattformen.

Svar: Kontoret ser positivt på att kompetensutvecklingsforum införs på fler avdelningar och tar gärna emot mer information om dessa.

- Att karriärvägar inom förvaltningen fortsätter att utvecklas och tydliggöras. Karriärvägarna ska också kunna bidra till att medarbetaren kan göra en lönekarriär.

Svar: Kontoret kommer fortsätta med att utveckla och tydliggöra karriärvägar.

- Att det avsätts tid för kompetensutveckling och att det följs upp och kopplas till ansvar och lön.

Svar: Arbetsgivaren delar denna uppfattning.

- Att det skapas utrymme för lönesatsningar på befintliga medarbetare för att säkerställa att dessa kan erbjudas en marknadsmässig lön. Det kan handla om att justera löner för de som tagit stora kliv i utvecklingen men lönemässigt ligger efter. Det kan handla om seniora personer som, utan att det syns i lönekuvertet, tar stort ansvar för att överföra erfarenheter till mer juniora personer.

Svar: Arbetsgivaren tar detta i beaktande vid den årliga lönerevisionen.

- Att det satsas mer på mentorskap där det avsätts tid för att seniora eller "mellanseniora" personer eller personer med ramavtalsansvar ska kunna fungera rådgivande eller utbildande till medarbetare med mindre erfarenhet och att detta också syns i lönekuvertet. Det kan också vara ett effektivt sätt att göra en ny medarbetare/medarbetare på ny roll mer produktiv och att den snabbare kan ta ett större ansvar.

Svar: Kontoret ser över möjligheten att erbjuda mentorskapsprogram.

- Att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal, systematiskt arbetsmiljöarbete och stadens rehabiliteringsprocess samt får grundläggande kunskaper i arbetsrätt och erbjuds en mentor som en del av sin introduktion.

Svar: Kontoret kommer fortsätta utbilda nya chefer i stadens samverkansavtal, systematiskt arbetsmiljöarbete, stadens rehabiliteringsprocess och arbetsrätt. Kontoret ser över möjligheten att även erbjuda mentor.

- Att förvaltningen tydliggör hur den ska uppnå och bibehålla målet om en jämn könsfördelning och tar fram en plan för detta.

Svar: Kontoret ser positivt på förslaget och kommer att arbeta fram en plan för detta.

- Att förvaltningen analyserar och tar fram mål för att öka andelen chefer med annan etnicitet än svensk.

Svar: Förvaltningen kommer att ta detta i beaktande vid rekryteringar. Då vi använder kompetensbaserad rekrytering så kan detta endast tas hänsyn till vid lika kompetens.

- Att förvaltningen säkerställer att en blandning av kulturell bakgrund, etnicitet och kön då det främjar och utvecklar verksamheten.

Svar: Förvaltningen kommer att ta detta i beaktande vid rekryteringar. Då vi använder kompetensbaserad rekrytering så kan detta endast tas hänsyn till vid lika kompetens.

- 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 som arbetsplats och hur vi marknadsför oss som arbetsgivare. Det kan exempelvis handla om att uppmärksamma det i olika kommunikationsrelaterade insatser eller arbeten både internt och externt 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.

Svar: Kontoret kommer ta samtliga diskrimineringsgrunder i beaktande vid kommunikationsrelaterade insatser.

- Att kontoret fortsatt är flexibelt och positivt inställt till delvis hemmajobb efter ombyggnationen och efter

pandemin i likhet med det ramverk som kommit från Stockholms stad: Det är både en arbetsmiljöfråga, exempelvis kopplat till förkylningssymptom och kontorsutrymme, samt en fråga om att vara en attraktiv arbetsgivare. Med ett ökat antal medarbetare men ingen ökning av kontorsyta kräver det att den typen av flexibilitet kvarstår. Därför bör kontoret också uppmuntra till att alltid inkludera digitala möteslänkar även i det fall som det finns fysiska rum bokade. Det kan vara ett sätt att spara utgifter för konsulter och det är viktigt för att göra det lättare för kompetenser såsom Trafik, Landskap och Miljö att anpassa sin närvaro på ett möte då det t ex är flera möten bokade på samma tid.

Svar: Arbetsgivaren kommer att följa staden ramverk för hemarbete och är positiv till att det inkluderas en möteslänk till även fysiska möten.

- Att friskvårdstimmen per vecka kvarstår och att friskvårdsbidraget kvarstår men även utökas i det fall Klamparhallen blir otillgänglig för oss medarbetare. I nuläget ser det ut som att möjligheten att nyttja Klamparhallen försvinner och SACO önskar därför att kontoret utökar friskvårdsbidraget för att kompensera för bortfallet av Klamparhallen då fler väntas behöva lägga mer pengar på friskvård. Enligt skatteverkets hemsida kan friskvårdsbidraget uppgå till 5000 kr per år som skattefri personalvård. Vidare föreslås att kontoret, eventuellt tillsammans med övriga förvaltningar, ser över möjligheten att låta medarbetarna nyttja ytor i annan lokal för träning och motion, eller utökar samarbeten med exempelvis gymanläggningar eller dylikt samt ser över möjligheten att fortsätta nyttja/hyra hallen även om fastigheten säljs och hallen kvarstår. Friskvården är en nyckel i att framstå som en attraktiv arbetsgivare.

Svar: Kontoret kommer att ta detta i beaktande när Klamparhallen avvecklas. Diskussioner pågår med övriga TN-förvaltningarna då vi strävar efter att kunna erbjuda samma friskvårdsförmåner.

- Att resurser avsätts för implementering av kontorets digitaliseringsarbete, bland annat genom att säkerställa att medarbetarna får kännedom och instrueras i de nya digitala verktyg som tas fram.

Svar: Arbetsgivaren ser över möjligheter för detta.