



Protokollförelse Ellinor Dervinger	Sammanträdesdatum 2023-02-01	Reg nr 1-2023
---------------------------------------	---------------------------------	------------------

Parter

Arbetsgivarpart Exploateringskontoret	Arbetsgivarpart Vision, Saco, SSR Akademikerförbundet
Företrädare Thomas Andersson	Företrädare Luis Lopez, Vision
	Johan Olsve, SACO
	Eva Brynk, SSR Akademikerförbundet

Ärende

Underlag för budget 2023 med inriktning 2024 och 2025 för exploateringsnämnden.	Förhandling enl ☒ 11 § ☐ 12 §	☐ 13 § ☐ 14, 2:a st § ☐ 38 §
---	--	---

Förslag/överenskommelse

Kontoret föreslår att exploateringsnämnden godkänner kontorets förslag till underlag för budget 2023 med inriktning 2024 och 2025. Ledarna har ingen erinran och SACO och Akademikerförbundet yrkar enligt bilagor och Vision ställer sig bakom. Förhandlingen avslutades 2023-02-01.

Arbetsgivarpartens besked

- ☒ Ingen erinran
☐ Erinran
☒ Särskilt uttalande ☒ Bilaga

Förhandlingen avslutad

Datum 1/2-2023	
Justeras	
För exploateringskontoret	För SSR AKADEMIKERFÖRBUNDET
För	För SACO
För	För Vision

Exploateringskontorets svar på SSR Akademikerförbundets yrkanden angående underlag för budget 2023 med inriktning 2024 och 2025.

- Tre fjärdedelar av Stockholms stads dryga 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. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Svar: Yrkandet avslogs under 2022 centralt och de övriga förvaltningarna i TN tillhandahåller inte mensskydd för sina anställda.

- Forskning visar att det generellt förekommer medveten och omedveten diskriminering vid arbetsansökningar. Det bidrar till att skapa ojämlika arbets- och karriärsförutsättningar på arbetsmarknaden. Det är naturligt att anta att problematiken även förekommer inom Stockholms stad. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen använder sig av anonymiserade ansökningar i syfte att minska risken för att det sker en medveten eller omedveten diskriminering i samband med tjänste-tillsättningar.

Svar: Serviceförvaltningen prövar detta just nu och kontoret kommer ta del av utvärderingen. Kontoret ser fördelar med anonymiserade ansökning men kan även se vissa risker.

Övergripande punkt

Exploateringskontoret- mångfald!

Speglar inte chefskollektivet på explo!

Utländsk bakgrund, koppling, boende, uppväxt i
ytterområden, problemområde mm.

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

Exploateringskontorets svar på SACOs yrkanden angående underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024.

- Att kontoret gör en samlad resursplanering för att klara höga mål för bostadsproduktion samtidigt som övriga politiskt beslutade aktiviteter ska genomföras vilket kan kräva ökade resurser både i sig självt och när det medför ändrade/ökade åtaganden i projekten.

Svar: En organisationsöversyn har påbörjats och beräknas vara klar innan sommaren. I samband med denna planeras en översyn av kompetensbehovet. Den årliga kompetensinventeringen kommer fortsätta göras inför framtagandet av den strategiska kompetensförsörjningsplanen.

- 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 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 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: Kontoret tar detta i beaktande. Respektive avdelning har medel som kan användas till kompetensutvecklingsinsatser

- Att det finns en tydligare karriärväg att kunna byta roll inom organisationen där så är möjligt. Det kan handla om att en medarbetare får kompetensutvecklas för att eventuellt ta steget till en annan enhet eller avdelning.

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

- Att kontoret ser över möjligheten att mer konkret koppla kompetensutveckling till att behålla och på sikt attrahera och rekrytera medarbetare. 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. Det behöver 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, eller för de som tar ett stort "seniort" ansvar utan att det syns i lönekuvertet.

Svar: Förvaltningen genomför alltid ett förarbete i form av lönekartläggning och framtagande av statistik inför löneöversynen. Arbetsgivaren eftersträvar en väl fungerande individuell och differentierad lönesättning.

- Att kontoret ser över behovet och formen för olika kompetensforum för olika avdelningar och enheter. Idag finns exvis kompetensutvecklingsforum eller PLUGG för olika avdelningar, men det kan även vara ekonomiskt effektivt att, vid behov och stort intresse, ta in en extern föreläsare till kontoret för att hålla ett seminarium. Saco ser i övrigt positivt på att kontoret

avser att fortsätta utveckla innehållet på utbildningsplattformen men att det kommuniceras tydligare kring utbud och möjlighet till deltagande.

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

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

- Att kontoret fortsatt är flexibelt och positivt inställt till delvis hemmajobb 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 också 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 följer stadens ramverk för hemarbete.

- Att friskvårdstimmen per vecka kvarstår och att friskvårdsbidraget på 5000 kr kvarstår. I nuläget ser det ut som att möjligheten att nyttja Klamparhallen försvinner och SACO önskar därför att kontoret tillsammans med övriga förvaltningar, 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 har tidigare själv beslutat om friskvårdsförmånerna men nu tas beslut centralt av SLK. Under 2023 kommer friskvårdstimmen finnas kvar och friskvårdsbidraget på 5000 kr kvarstår.

- Att kontoret löser de IT- eller hårdvaru-problem som drabbar medarbetare och chefer. I bilagd väsentlighets- och riskanalys har *IT-infrastruktur och IT-stöd fungerar inte optimalt* definierats som möjlig. Saco anser att IT-infrastrukturen alltför ofta inte fungerar optimalt. Det handlar exempelvis om anslutning till digitala möten, inläsning av tjänstekortet och dockningsstationer som inte fungerar optimalt. Särskilt är tekniken i konferensrummen ett återkommande problem. Saco anser att detta behöver förbättras då problemen är tidstjuvar och medför frustration och irritation.

Svar: Kontoret är medvetet om problemet och arbetar med frågorna.