

AVTAL FÖR FRAMTIDEN

**En strategi för
avtalsutveckling**



Avtal 2038

Avtalsstrategi framtagen av
Fastighets förbundsstyrelse.
Förslaget behandlas på
kongressen 2026.

Innehåll

Varför behövs en strategi	3
Vad är ett starkt kollektivavtal	4
Vi är redan på väg	4
Äga din lön	4
Sammanfattning	4
Förslag till utveckling	4
Fastighetsbranschen	5
Sanering	6
Fönsterputs	8
Sport & Kultur	9
Hästbranschen	10
Golfnäringen	11
Städbranschen	12
Samhall	14

Varför behövs en strategi för våra avtal?

Förbundets viktigaste uppgift är att teckna kollektivavtal som tar tillvara medlemmarnas intressen och stärker deras ställning såväl på arbetsplatsen som på arbetsmarknaden.

Fastighets medlemmar arbetar i branscher som samtliga står inför stora förändringar. Den tekniska utvecklingen, robotisering och AI kommer att förändra yrkesrollerna och kräva en helt annan kompetens än det som krävs av våra medlemmar idag.

Kollektivavtalen måste säkra att Fastighets medlemmar får den utveckling och kompetens som är nödvändig i takt med att yrkesrollerna förändras.

Tekniken ger arbetsgivarna möjlighet att övervaka, kontrollera och arbetsleda i realtid. Ett starkt kollektivavtal behöver skydda medlemmarnas integritet och reglera arbetsgivarens möjlighet till kontroll

Arbetsmiljön är tung, med förslitningsskador som följd. Många orkar inte arbeta kvar i yrket fram till pension.

Flera LO-förbund har framgångsrikt i förhandlingar lyckats utveckla sina avtal genom, exempelvis, restriktioner mot ofrivillig deltid, arbetstidsförkortning, delpensionslösningar mm. Nyckeln till deras framgång är att de haft en långsiktig strategi med framtagna mål för utveckling av sina avtal.

I dagsläget ser vi ett A- och B-lag inom LO-kollektivet och orättvisorna riskerar att fördjupas ytterligare om vi inte gör något åt situationen.

Fastighets behöver lära av de förbund som nått framgång. Vi behöver bli mer proaktiva i vårt förhandlingsarbete genom att ta fram en strategisk plan med frågor och mål som är viktiga för respektive bransch. På så vis kan vi utveckla våra riksavtal och ge våra medlemmar den trygghet de har rätt att förvänta sig av sitt förbund.

Våra medlemmar har behov av valmöjlighet och flexibilitet av sin arbetstid i olika stadier av livet. Den effektivisering som den tekniska utvecklingen medför ger möjlighet till ett mer flexibelt arbetsliv. Ett modernt kollektivavtal måste ge medlemmarna större möjligheter till det samt erbjuda nya arbetsformer, kortare arbetstid och större möjlighet till distansarbete.

För att lyckas behöver vi ta ut färdriktningen med en långsiktig strategi och ett tydligt mål. Därför föreslås strategin sträcka sig över tre kongressperioder.

Våra branscher har olika förutsättningar och utmaningar. För att möta framtiden och kommande förändringar i arbetslivet kan kollektivavtalsstrategin behöva utvecklas i flera riktningar beroende på vilket kollektivavtal eller bransch det handlar om.

Det bästa skyddet för våra medlemmar är proaktiva starka kollektivavtal som garanterar kompetensutveckling, möjlighet att kunna leva på sin lön, och en god arbetsmiljö.

Men vad är då starka kollektivavtal?

Starka skrivningar om lönebildning som skapar möjlighet till rättvisa lönesystem. Kortare arbetstid, anställningstrygghet, kompetensutveckling, möjlighet till deltidspension så man orkar arbeta kvar när man blir äldre. Pensionsavsättningar så att medlemmarna inte blir fattigpensionärer samt starka arbetsmiljöavtal är bara några exempel på vad ett starkt kollektivavtal ska innehålla.

Starka centrala kollektivavtal möjliggör också starka lokala kollektivavtal.

Vi är redan på väg

Arbetstidsförkortning, deltidspension och arbetstidskonton är en del av framtidens kollektivavtal och det bör vara en del av vår avtalsstrategi för framtiden. Men framtiden har redan börjat. Vi har fått möjlighet att växla semestertillägget till flera lediga dagar på några av våra avtal. I sex av våra avtal har vi redan infört möjlighet till deltidspension. På andra avtal startar vi nu upp arbetsgrupper med arbetgivarorganisationen för att se över möjligheten att införa arbetstidskonton eller delpensionslösningar i avtalen.

Äga din lön

2023 startade Förbundet projektet Äga din lön.

Ett lönebildningssystem är grunden för att motverka godtycklighet och ge en rättvis lönesättning på arbetsplatsen. Medlemmarna och den lokala klubben måste få större inflytande över lönesättningen på den egna arbetsplatsen. Vi kan och får inte lämna walk-over till arbetsgivarna.

Sammanfattning

För att uppnå de förändringar vi vill se i våra kollektivavtal måste vi arbeta målmedvetet och på lång sikt. Vi bygger framtidens kollektivavtal bit för bit men vi får aldrig tappa fokus på vart vi vill. Förutsättningarna och behoven ser olika ut i våra olika branscher.

Fastighets avtalsenhet kommer därför föreslå kongressen att anta de förslag till att-satser som är allmängiltiga och ska införas i samtliga kollektivavtal för att därefter anta branschspecifika att-satser var för sig.

Förslag till utveckling av samtliga kollektivavtal

Att öka anställningstryggheten genom införande av kompetenskonton

Att en arbetstidsförkortning om 100 timmar per år ska vara uppnådd senast 2038

Att införa möjlighet till delpension på de avtal som saknar detta

Att tillse att automatisering, mekanisering, digitalisering/AI och positioneringssystem är en möjlighet att utveckla yrkesrollen för våra medlemmar.

Att skydda medlemmarnas integritet genom att stärka regelverket kring hur arbetsgivaren får genomföra kontroller via digitala verktyg som exempelvis positioneringssystem, kameraövervakning och annat.

Fastighetsbranschen

Fastighetsbranschen står mitt i en fas där två krafter påverkar utvecklingen: ett pågående generationsskifte och en snabb teknologisk förändring. Många fastighetsägare och ledare från den äldre generationen går i pension och med dem riskerar ovärderlig erfarenhet, branschkunskap och nätverk att försvinna. Den yngre generationen som tar över har ofta en annan syn på hållbarhet, digitalisering och ledarskap, vilket skapar både möjligheter och utmaningar.

Den största utmaningen ligger i att förena generationernas styrkor: att säkra kunskapsöverföring, skapa en gemensam vision och investera i kompetensutveckling. Mentorskap, tvärfunktionella team och öppenhet för nya perspektiv är nycklarna till en smidig övergång.

Samtidigt går den tekniska utvecklingen snabbt framåt. Digitala verktyg, automatiseringar och AI förändrar grunden för hur vi planerar, driver och sköter underhållet av fastigheter. Mycket av det arbete fastighetsskötaren gör på plats i dag kommer att kunna skötas via en dator från kontoret eller bostaden. För att inte halka efter krävs både teknisk uppgradering och förändringsbenägna organisationer.

Lönerna/ lönesystem behöver sättas utifrån personalens kompetensutveckling, prestation och lämplighet i yrket. Lokala klubbar ska vara delaktiga och aktiva i lönesättningsarbetet. Detta skapar större förutsättningar och en större vilja att engagera sig fackligt. Lönesystemet ska sätta lön, inte chefen.

Vi får signaler från arbetsgivare, främst inom privat sektor, som menar att dagens kollektivavtal begränsar företagen från att möta kundens behov när det gäller flexibiliteten kring arbetstider och då främst arbete på kvällar och helger. Många bolag väljer att inte teckna kollektivavtal på grund av inlåsningseffekten.

Vi ser ett behov av att förbättra säkerheten bland våra medlemmar som arbetar i utsatta områden.

Avtalsenheten föreslår:

Att öka avsättning till delpension på samtliga avtal inom branschen

Att reglera villkor vid distansarbete

Sanering

Saneringsbranschen består av tre olika yrkesområden, industrisanering, skadesanering och sanering vid kärnkraftverken. Alla tre har sina olika förutsättningar, möjligheter och problem.

Sanering utförs under dygnets alla timmar och arbetstiden kan vara oförutsägbar då olyckor och vattenläckor inträffar utan att man kan förutse när det ska hända.

Medlemmarna arbetar vanligtvis skift och natt. Inom skadesaneringen är beredskap vanligt förekommande. Att arbeta skift och ständig natt påverkar hälsan negativt.

Beredskap medför risk att medlemmarna inte får sin dygns- och veckovila

Arbetet sker ofta utomhus oavsett väder, därför behövs kläder för både värma och kyla.

Det finns ingen yrkesutbildning för att bli sanerare. Äldre och erfarna kollegor får lära upp nyanställda.

Sanering inom kärnkraften

Sanering av kärnkraftverk är en verksamhet som är föremål för offentlig upphandling. För våra medlemmar innebär det att man säkert vet att man har en anställning så länge som kontraktet varar. Om man har sin anställning kvar efter nästa upphandling vet man inte, vilket skapar stress och oro inför framtiden.

Verksamheten pågår dygnet runt och vanligtvis arbetar man skift. All forskning visar att skiftarbete och arbete på natt är skadligt för hälsan.

Arbetet kan vara riskfyllt med verktyg och maskiner som innebär allvarig risk för hälsan och kan till och med leda till döden om de hanteras fel. Ofta krävs utrustning i form av heltäckande overall och ansiktsmask, vilket kan vara besvärligt att bära flera timmar i sträck under ett arbetspass.

Vid revisioner arbetas det mycket övertid. Det finns en frustration bland medlemmarna, som gärna vill arbeta mer än vad lagen tillåter under en period, för att sedan kunna vara lediga stora delar av året.

Industrisanering

Arbetet sker vanligtvis i skift och på annan ort än bostaden, vilket innebär långa perioder av bortavaro från hem och familj. Att stänga delar av en industri för sanering är kostsamt, varför arbetet sker under tidspress. Detta skapar stress och ökar risken för allvariga olyckor då medlemmarna hanterar redskap som är potentiellt farliga. Tidspressen innebär även att det förekommer att det slarvas med dygns- och veckovilan

Arbetsmiljön är tuff med kyla, trånga utrymmen, dålig sikt och värme. Som en medlem uttryckte det: "Det var så hett så att stövlarna smälte". Även inom

industrisanering kan det, för vissa arbeten, krävas heltäckande skyddsdräkt och mask

Arbetsbördan är ojämn över året då det är mindre arbete på vintern. Många uppskattar att arbeta mycket under vår, sommar, höst för att kunna vara lediga under vintern. Detta fungerar utmärkt om man inte har någon familj, men för föräldrar kan det bli svårt att kombinera.

Mycket av arbetet sker utomhus utan tillgång till lunchrum eller toalett. Medlemmarna äter kall mat i bilen. Att inte ha tillgång till toalett är extra besvärligt för kvinnorna i branschen

Skadesanering

Skadesanering kan innebära många olika saker såsom sanering efter brand, vattenläckor, trafikolyckor, mögel, skadedjur, klotter och sanering efter en person som legat avliden länge i sin bostad. Brand- och vattenskador är dock vanligast förekommande.

Mycket av arbetet sker planerat, men olyckor och naturkatastrofer går inte att förutse. Beredskap är därför vanligt förekommande i branschen och då medlemmarna blir inkallade mitt i natten på grund av, exempelvis, en vattenläcka får de inte alltid sin dygnsvila och det kan vara svårt att upprätthålla ett familje- eller socialt liv vid sidan av arbetet.

Arbetsplatsen är ofta i privata hem och/eller på ställen där man inte har tillgång till toalett och rinnande vatten. Beroende på detta kan man inte äta lunch på arbetsplatsen utan man är hänvisad till lunchrestaurang eller att äta i bilen. Att inte ha tillgång till toalett är extra besvärligt för kvinnorna i branschen

Avtalsenheten föreslår:

Att införa ett handledartillägg vid utbildning av nyanställda kollegor

Att införa strängare regler för undantag från dygns- och veckovilan.

Att införa starkare skrivning om arbetsmiljö och skyddsutrustning.

Fönsterputs

Branschen kan delas upp i två olika delar. Fönsterputs i privata hem och fönsterputs hos företagskunder. Med RUT-avdraget har andelen privata kunder ökat markant de senaste åren. Branschen är delvis väderberoende. Vid tillfälliga regnskurar kan putsarna tvingas vänta tills regnet gått över men störst påverkan har hård vind, då arbetet ställs in eftersom risk för olyckor blir för stora. Branschen är även säsongsbetonad till viss del då putsning sker mest vår, sommar och höst. Många av putsarna är anställda säsongsvis och blir arbetslösa under vintern, Medlemmarna har en tuff arbetsmiljö då de via stegar, skylift eller hängande i säkerhetslinor putsar fönster utvändigt på höga byggnader. Förslitningsskador, främst i axlar, armar och handleder, är vanligt förekommande. De flesta arbetar på ackord, vilket innebär en ökad risk för olyckor och förslitningsskador då man frestas att slarva med säkerheten.

Den tekniska utvecklingen förändrar sakta branschen. Främst genom självputsande fönster, putsrobotar och puts med hjälp av drönare som blivit en stor framgång i vårt grannland Danmark. Ultrarent och avmineraliserat vatten torkar utan rester av stänk eller ränder. Med hjälp av drönare tvättas även fasader och tak.

Putsrobotar och drönare är bra ur arbetsmiljösynpunkt då det minskar risken för allvarliga olyckor och förslitningsskador. Tvätt av tak och fasader skulle kunna vara en utveckling av yrkesrollen, förutsatt att våra medlemmar får den kompetensutveckling som behövs för att sköta de nya hjälpmedlen som kommer.

Avtalsenheten föreslår:

Att införa ett arbetstidsavtal som säkerställer arbete året runt.

Att införa starkare skrivningar om arbetsmiljö avseende risker

Att införa skrivningar om rätt till kompetensutveckling då ny teknik införs på arbetsplatsen.

Sport & Kultur

Ideella föreningar

Ideella föreningar utgör en viktig del av det civila samhället och bidrar med insatser inom kultur, idrott, social verksamhet och andra samhällsområden. Även om verksamheten i grunden bygger på ideellt engagemang har många föreningar anställd personal för att säkerställa kontinuitet och professionalitet. När ideella föreningar fungerar som arbetsgivare uppstår dock särskilda utmaningar, eftersom de ofta saknar samma resurser, struktur och kompetens som privata företag eller offentliga arbetsgivare.

Problemformulering

Många styrelseledamöter saknar erfarenhet av arbetsgivaransvar, vilket kan leda till brister i frågor som arbetsmiljö, lönehantering och anställningsavtal. Personer som söker sig till en ideell förening gör det utifrån sitt fritidsintresse och engagemanget i styrelsen bygger på ett privat engagemang i föreningens verksamhet.

Att styrelseuppdraget även innefattar ett arbetsgivaransvar har man inte riktigt klart för sig. Dels saknar man kunskap i arbetsrätt och arbetsmiljöarbete, dels kan det vara problem att skilja på ideellt engagemang och avlönat arbete. Eftersom arbetsgivaransvaret ytterst ligger på föreningens styrelse kan det vara svårt att säkerställa en fungerande arbetsmiljöorganisation, särskilt i mindre föreningar.

Ekonomiska begränsningar

Föreningars ekonomi är ofta beroende av bidrag, sponsring eller medlemsavgifter. Detta kan skapa osäkerhet kring långsiktiga anställningar och begränsa möjligheterna till löneutveckling och förmåner. Många föreningar använder sig av anställningar med lönebidrag som omprövas årligen. När lönebidraget sänks väljer man att avsluta anställningen för att nyanställa en person med ett högre bidrag.

Låg lön och begränsade karriärmöjligheter kan göra det svårt att attrahera och behålla kompetent personal, vilket i sin tur påverkar verksamhetens kvalitet.

Otydliga roller och ansvar

I ideella organisationer finns ofta en blandning av förtroendevalda, ideella krafter och anställda. Detta kan skapa oklara gränser mellan arbetsledning och ideellt engagemang, vilket riskerar att leda till konflikter. Omsättning av ledamöter i styrelsen bidrar till bristande kontinuitet och kan medföra problem att skapa långsiktiga hållbara relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Avtalsenheten föreslår:

Att införa skrivningar i avtalen om vad som avses med avlönat arbete kontra ideellt arbete

Hästbranschen

För många är intresset för hästarna drivkraften i arbetet och det är en stor del av livet för många. Det är stimulerande att ha ett arbete som samtidigt är ens hobby. Arbetet som ridlärare är fullt med pedagogiska utmaningar men eleverna och hästarna ger så mycket tillbaka. Det är ett fritt arbete där man är självgående med frihet under ansvar, mycket utomhusaktiviteter och ett fysiskt arbete så man får röra sig.

Att man är så mån om hästarna är ett faktum som kan utnyttjas av arbetsgivarna. "Vem ska ta hand om min häst om inte jag " Det kan gå ut över arbetstider, ersättningar eller lön för de insatser och engagemang som man lägger ner. Gränsen mellan avlönat och oavlönat arbete suddas ut. För många är stallplats för den egna hästen och även boende en del av löneförmånen vilket medför att man hamnar i en beroendeställning till sin arbetsgivare.

Beroende på anläggning kan arbetsmiljön variera stort och det är ett yrke som sällan är mekaniserat. Arbetsmiljön har möjligen blivit något bättre de senaste åren men det är en stor brist i rapportering av tillbud och skador från ridanläggningar och travbanor. Det är stora risker att arbeta med djur som väger 400–500 kg. Inte sällan förekommer ensamarbete. Dessutom kan ekonomin påverka att rätt skyddsutrustning inte införskaffas.

Sexuella trakasserier

Allt från skämt med sexuella anspelningar, kommentarer om utseende till tafsande och krav på sexuella tjänster kan förekomma. Att arbeta med hästar är många flickors högsta dröm. De unga flickorna är särskilt utsatta då de befinner sig i en beroendeställning gentemot sin arbetsgivare, vilket gör att de kan ha svårt att sätta gränser mot ovälkomna förslag och närmanden.

Avtalsenheten föreslår:

Att verka för att befattningsbeskrivningar finns på varje arbetsplats som harmoniseras med gällande kollektivavtal.

Att införa ett arbetsmiljöavtal för att motverka, bland annat, sexuella trakasserier.

Att förmåner såsom stallplats, boende mm. löses in till kontant lön

Golfnäringen

Att arbeta med golfbanor kan innebära olika roller, till exempel banarbetare (greenkeeper), där man sköter underhållet av banan, mekaniker som lagar maskiner och klippare eller andra tjänster som receptionist, försäljare i shopen, restaurangpersonal eller klubbchef.

Arbetstiderna för banarbetare på en golfbana varierar, men är ofta anpassade efter golfsäsongen och kan innebära tidiga morgnar för att förbereda banan före spelet samt arbete under helger för att bibehålla skick. Eftersom banarbetare behöver se till att banan är i gott skick, för att spelare ska kunna spela, är arbetstiderna ofta kopplade till när banan används. Arbetstiderna är också beroende på olika väderförhållanden.

Då golf är säsongsberoende anställs många arbetare för säsongen vilket medför särskilda utmaningar. Arbetsmiljöfrågor prioriteras bort avseende säsongsarbetare. Arbetsgivaren söker så billig personal som möjligt och man förväntar sig inte att säsongsarbetarna återkommer nästa säsong.

Avtalsenheten föreslår:

Att utveckla semesteravtalet så det följer gällande semesterlagstiftning.

Att verka för året-runt-anställningar

Städbranschen

Majoriteten av de anställda inom städ är utlandsfödda. Många talar dålig eller ingen svenska och branschen domineras av kvinnor. Att inte behärska svenska språket medför att våra medlemmar per automatik hamnar i underläge. De har svårt att göra sig förstådda, känner inte till sina rättigheter och vågar inte ställa krav då de är rädda att förlora sin anställning.

Andelen anställda i otrygga anställningar, ofrivillig deltid med låga sysselsättningsgrader och delade turer skapar otrygghet, ohälsa och stress. Det medför svårigheter att försörja sig och skapar ett A och B-lag på svenska arbetsmarknad.

Dagstäd

Mycket att arbetet sker på obekvämtid. Såsom tidig morgon, kväll och natt. Vi ser en trend där allt fler kunder kräver att städningen ska ske utanför deras ordinarie verksamhetstid. Städning som sker under normal kontorstid minskar förekomsten av delade skift, ökar möjligheten till heltidsanställningar, underlättar integration, skapar större trygghet för medlemmarna och ger en förbättrad arbetsmiljö. Majoriteten av de anställda är kvinnor. Att förlägga arbetet på dagtid skapar större trygghet i resandet till och från arbetet. Städning på dagtid underlättar även för de anställda att kombinera yrkesliv med fritid och familjeliv. Dagstädning, heltidsanställningar och sammanhängande skift är ett centralt instrument på vägen mot förbättrade arbetsvillkor för städare.

Arbetsmiljö

Städyrket är ett fysiskt tungt arbete som sliter hårt på städarnas kroppar.

Få orkar vara kvar i yrket arbetslivet ut.

Stress är ett annat problemområde. Kravet på att hinna sitt område i tid medför att medlemmar väljer att komma till arbetet tidigare och arbeta gratis för att hinna med sitt arbete. Många arbetar ensamma på sina städoobjekt, utan kontakt med sina kollegor vilket skapar en känsla av isolering och utsatthet.

Robotisering och digitalisering i städbranschen

Digitaliseringen och den ökande användningen av robotteknik har börjat förändra städbranschen i grunden. Automatiska städmaskiner som robotdammsugare och golvrengöringsrobotar används i allt större utsträckning. Sensorteknik gör det möjligt att arbetsleda direkt på distans. Tillsammans med digitala system för schemaläggning, kvalitetskontroll och uppföljning leder detta till en mer effektiv och datadriven arbetsprocess samtidigt som städarens möjlighet att själv påverka sitt arbete minskas.

Förmågan att hantera digitala verktyg, övervaka robotar och använda städplaneringssystem blir allt viktigare. Det kräver utbildning, kompetensutveckling och ett skifte i hur vi ser på städyrket – från ett fysiskt arbete till ett mer tekniskt och serviceinriktat yrke.

Branschvanetillägget

Lönemodellen i Serviceentreprenadavtalet är ganska enkel. Avtalet anger en lägsta lön samt ett branschvanetillägg i tre steg. Avtalet ger utrymme för att lokalt komma överens om ett lönebildningssystem, vilket är ovanligt förekommande. Vanligtvis har medlemmarna lägsta lönen plus eventuell branschvana.

Branschvanetillägget infördes för att belöna erfarenhet inom yrket, med vi ser en utveckling där tillägget blir ett tak och löneutvecklingen stagnerar. Det finns ingen vilja från arbetsgivarens sida att premiera utveckling och kompetens. Branschvanan är det enda tillägget i kollektivavtalet som inte ökar i takt med övriga tillägg vilket i praktiken innebär att det minskar i värde i takt med inflationen.

Är det dags för ett modernt, rättvist och kompetensbaserat lönesystem som speglar verkligheten i städyrket?

Avtalsenheten föreslår:

Att minska andelen ofrivilliga deltidanställningar, tim- och visstidsanställningar

Att städning dagtid med sammanhållen arbetstid blir norm

Att höja avtalsvärdet genom att omvandla branschvanetillägget till andra värden och införa ett rättvist och modernt lönebildningssystem.

Att införa rätten till undervisning i svenska på arbetstid för den som behöver det

Samhall

Samhall AB är ett statligt ägt bolag med uppdrag att erbjuda arbete åt personer med funktionsvariationer som medför nedsatt arbetsförmåga. Verksamheten finansieras delvis genom statliga medel men verkar samtidigt på en konkurrensutsatt marknad, vilket ställer krav på både effektivitet och socialt ansvar.

Trots det tydliga samhällsuppdraget finns det flera utmaningar inom Samhall. Arbetsuppgifterna upplevs ofta som monotona och inte alltid anpassade efter individens förutsättningar. Möjligheterna till kompetensutveckling är begränsade, vilket i sin tur försvårar anställdas chanser att ta steget vidare till den öppna arbetsmarknaden samt kunna påverka sin löneutveckling.

Samhalls uppdrag är att utveckla arbetsförmåga, men många anställda vittnar om att de blir kvar i monotona och enkla arbetsuppgifter utan möjlighet till vidareutbildning eller kompetensutveckling. Ett av huvudmålen är att underlätta övergång till reguljära anställningar, men statistiken visar att relativt få lämnar Samhall för andra jobb. Det väcker frågor om effektiviteten i uppdraget.

Kritik har riktats mot brister i arbetsmiljö och ett alltför produktionsinriktat ledarskap.

Nya arbetsuppgifter som uppstår i samband med AI kräver ofta högre digital kompetens och flexibilitet. Detta kan skapa utmaningar för många av Samhalls anställda, vars arbetsförmåga redan är begränsad. Om Samhall inte förmår att anpassa arbetsuppgifterna till den nya tekniska verkligheten finns en risk att de anställda halkar ännu längre efter på arbetsmarknaden och får svårare att ta steget vidare till reguljära jobb.

Avtalsenheten föreslår:

Att införa trappsteg för erfarenhet där anställningstid ger en garanterad löneökning efter vissa år.

Att Alla anställda ska ha en individuell utvecklingsplan som följs upp regelbundet.

Att Tydligare krav på arbetsanpassning: Stärka avtalet med garantier för att arbetsuppgifterna faktiskt anpassas efter individens förutsättningar.

Våga ta ut steget! Våga tänka att det går att förändra!



www.fastighets.se