

Förhandlingsprotokoll enligt MBL § 11

Närvarande:

För arbetsgivaren

Lisa Kinnari	Stadsdelsdirektör
Peter Dacke	Avdelningschef Administration
Susanne Karlsdotter	Avdelningschef Förskola
Magnus Borgsten	Avdelningschef Socialtjänst och fritid
Caroline Hoffstedt	Avdelningschef Äldreomsorg
Eva Runestig	Personalchef

Fackliga företrädare

Luka Sydstål	SSR
Anna-Maja Hellberg	SACO
Pernilla Pettersson	Läraryrket
Martin Junker	Vårdförbundet
Laila Bergmark	Kommunal
Benjamin Emparan	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal

Frånvarande:

Karin Wrannvik	Ledarna
Cecilia Lamke	SACO

Tid: 2021-12-09, kl. 08.15-10.15

Plats: Bromma stadsdelsförvaltning, konferensrum Judarn/Skype

Ärende: Förhandling enligt MBL § 11 avseende verksamhetsplan 2022.

Bakgrund: Förhandling enligt MBL § 11 avseende Verksamhetsplan 2022 och genomgång av yrkande från facken.

§ 1. Fackens frågor och yrkanden med arbetsgivarens svar

Visions frågor och yrkanden

- Sid. 8
Administrativa processer stödjer och underlättar för kärnverksamheterna samt bidrar till en effektiv styrning och ett effektivt resursutnyttjande.

Vad menar arbetsgivaren med detta, vilka administrativa processer och vilka ska utföra dem?

Besvaras: Varje avdelning/enhet har sina processer, därutöver finns övergripande stödprocesser exempelvis HR, ekonomi, ILS, budgetprocessen osv och tilldelas resurser utifrån budget.

- Sid. 9

Det uppsökande arbetet ska utvecklas för att underlätta för utsatta människor att få stöd och hjälp.

Hur ska det uppsökande arbetet utvecklas? Vem ska utföra det och hur ska det organiseras?

Besvaras: Arbetsgivaren hänvisar till enheternas verksamhetsplaner.

- Sid. 9

För att stödja personer med funktionsnedsättning och personer inom socialpsykiatrins målgrupp till ett självständigt liv ska mer arbetslivsinriktade insatser ges som möter målgruppernas behov.

Hur ser de metoderna ut, vad ska göras?

Besvaras: se ovan.

- Sid 11

Många möten, seminarium och utbildningar kommer genomföras digitalt även fortsättningsvis.

Vad menas mer exakt, innebär det även för medarbetare eller bara i samverkan med externa parter?

Besvaras: Ja även för medarbetare och nej inte bara med externa parter.

- Sid.14

I viss mån har förvaltningen kompenserats för merkostnader och sjuklönekostnader. Om pandemin skulle eskalera 2022 föreligger risk för ökat kostnadstryck och eventuell kompensation är osäker.

Vad har staden för plan för detta så inte Bromma stadsdelsförvaltning drabbas hårt?

Besvaras: Det var statsbidrag som Stockholms stad fick och som sedan staden fördelade till förvaltningarna.

- Sid. 16

Det uppsökande arbetet ska utvecklas och bli mer mobilt.

Hur ska detta göras, vad innebär "mer mobilt"? Vilka

medarbetare ska bli mer ”mobila”?

Besvaras: Hänvisar till respektive enhet.

- Sid. 17

Arbetet med ramtid ska fortsätta att utvecklas för att Brommas äldre utifrån sina förutsättningar ska kunna vara delaktiga i planeringen av insatserna.

Hur ska detta utföras? Var ligger det här ansvaret inom avdelning äldreomsorg?

Besvaras: Ansvaret ligger både inom myndighetsutövningen och utförarsidan. Arbetet sker i dialog mellan myndighetsutövningen och utförarsidan.

- Sid. 18

Västerorts aktivitetscenter (VAC) ska vidareutvecklas till stöd för personer inom socialpsykiatriens målgrupp att nå egen försörjning.

Hur ser planen ut, vad ska göras mer än konferens och servicegrupp 2.0?

Besvaras: Arbeta och planering sker inom enhetens verksamhet och ska beskrivas i enhetens VP.

- Sid. 39

Stockholms stads program för stöd till anhöriga 2021-2024 ska implementeras. Anhörigas livssituation ska uppmärksammas i verksamheterna och de ska få information om och erbjudas stödinsatser i syfte att förebygga ohälsa.

Var ligger ansvaret och uppdraget i utökningen av anhörigstödet, tidigare har det funnits inom äldreomsorgen och LSS/socialpsykiatri och nu ska det utvidgas till fler grupper?

Besvaras: Anhörigkonsulenterna är organiserade hos öppna förebyggande enheten inom avdelningen ÄO, men uppdraget är bredare än äldreomsorg och anhörigstödet ska omfatta olika målgrupper av anhöriga – även inom området barn och unga. Därav ett uppdrag i VP att kartlägga befintliga anhöriginsatser och hur dessa kan breddas för att omfatta fler målgrupper. Utvecklingen av anhörigstödet ska ske i enlighet med det nya anhörigstödprogrammet.

- Sid. 46

Bostäder med särskild service ska tillhandahålla bättre möjligheter till digital kommunikation så boende och personal ska kunna tillgodogöra sig de möjligheter som digitaliseringen

erbjuder.

Vad för digitaliseringsförbättringar avses?

Besvaras: En digital fixartjänst ska inrättas för att stötta seniorer och personer med funktionsvariationer och vara behjälplig med enklare digitala tjänster.

Ni nämner en s.k. ”fixartjänst” på sidan 46.

Vad avses med den och hur ska den organiseras?

Besvaras: Fixartjänsten hjälper seniorer i ordinärt boende med enklare praktiskt hantverk, ex skruva upp glödlampor. Tjänsten ska utvecklas till att även omfatta enklare digitalt stöd t.ex. hjälp att få igång modem som strular, appar på mobilen etc. Under 2022 ska det utredas om man kan hitta ett samarbete även för gruppen personer med funktionsnedsättning.

- Sid. 54

Resultatet av kvalitetsuppföljningen ska användas för kvalitetssäkring av biståndet och vara en del av verksamhetsuppföljningen av utförare av hemtjänst och vård- och omsorgsboende.

Hur ska detta göras för det bästa resultatet för samverkan mellan bistånd och utförare?

Besvaras: Biståndshandläggningen måste börja med att öka antalet individuppföljningar så att vi kan få resultat som beskriver brukarnas upplevelse av kvaliteten. Idag är antalet för få för att få en tillräckligt god svarsfrekvens. Beställarenheten arbetar aktivt med uppdraget. När vi når en tillräckligt god svarsfrekvens kan vi använda resultaten som en del av avdelningens resultatdialoger med utförarna där vi går igenom och diskuterar hur resultaten kan förbättras. De kan också utgöra en del av både mål/nyckeltal och uppföljningen av VP. Resultaten kan också ligga till grund för utförarnas egna analyser och uppföljning av sina insatser.

- Sid. 74

Förvaltningen fortsätter utveckla och förbättra sitt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete för att verka för ett långt och hållbart arbetsliv. I förvaltningen råder nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Arbetet med att förebygga otillåten påverkan och hot, våld och trakasserier mot anställda sker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Medarbetare som utsätts för hot, våld och trakasserier ska få det stöd som behövs.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas ständigt med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö.

Reflektion från Vision: Det krävs mer kunskap och stöd vad gäller hot och våld samt kränkande särbehandling bland både våra chefer och medarbetare. Det får inte ses som ett problem hos chefer och HR om det uppstår vilket Vision har märkt av emellanåt. Vi behöver hjälpas åt att ta tag i både små och stora problem. Vad kan vi göra tillsammans?

Besvaras: Bör tas upp inom ramen för samverkan. Nya rutiner om hot och våld samt kränkande särbehandling är framtagna och utbildning har skett kring det första området och påbörjats kring det andra området

Arbetsgivaren har önskemål om återkoppling så fort det uppstår problem både små och stora.

- Sid. 74

Förvaltningen ska ha en samordnad, kostnadseffektiv och ändamålsenlig lokalanvändning för att kunna lösgöra lokaler för annan användning eller avveckling.

Vision trodde att lokaleffektiviseringsfrågan var färdig utifrån 2021-års stora flyttar. Vad är i pipeline nu?

Besvaras: Förvaltningen har ett uppdrag att vara så effektiv som möjligt vad gäller nyttjandet av samtliga av våra resurser där bland annat lokaler ingår. Ett arbete som är fortlöpande och kommer rapporteras om inom ramen för samverkan.

- Sid. 76

Förvaltningen fortsätter utveckla och förbättra sitt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete för att verka för ett långt och hållbart arbetsliv. Nya medarbetare ska få en bra introduktion som leder till att de känner sig välkomna och snabbt kommer in i arbetet. I förvaltningen råder nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Arbetet med att förebygga otillåten påverkan och hot, våld och trakasserier mot anställda sker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Medarbetare som utsätts för hot, våld och trakasserier ska få det stöd som behövs. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas ständigt med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA). Stadsdelen fortsätter sin satsning på en partsgemensam - för chefer och skyddsombud via SuntArbetsliv.

Vision välkomnar att alla medarbetare ska få det stöd som behövs utifrån ovan skrivna text. Däremot undrar Vision hur

stödet kan eller ska se ut rent konkret?

Besvaras: Finns beskrivet i de nya rutinerna mot kränkande särbehandling. Stöd ska utformas utifrån vad man utsatts för. Rutinerna ska förankras och implementeras i hela organisationen.

- Sid. 77

En sammanhållen lönebildning är central för att undvika löneglidning, uppnå tydlighet och stabilitet samt för att stärka förmågan att behålla, attrahera, rekrytera och utveckla önskvärd kompetens.

Arbetsgivaren får gärna förklara vad som menas med att en sammanhållen lönebildning är positivt, hur ska vi kunna få en god löneutveckling för att behålla medarbetare om vi ser till en sammanhållen lönebildning?

Besvaras: Stockholms stad är en arbetsgivare och det är därför viktigt att vi ser till helheten och har en sammanhållen lönebildning. Vi ska inte konkurrera lönemässigt mellan stadsdelarna. Löneutveckling sker utifrån individuell prestation och resultat.

Sid. 77-78

Bromma stadsdelsförvaltning har därför fått i uppdrag att undersöka möjligheten att driva en gemensam personlig assistans för Kungsholmen, Norrmalm, Östermalm, Södermalm, Hässelby-Vällingby och Bromma.

Hur ska detta genomföras, och vad betyder det i praktiken för Brommas personliga assistans?

Besvaras: Arbetsgivaren återkommer när det är undersökt.

- Sid. 80

En kartläggning av den digitala kompetensen inom förvaltningen ska genomföras för att identifiera behovet av olika kompetenshöjande insatser.

Hur ska kartläggningen göras, och av vem?

Besvaras: En arbetsgrupp är tillsatt och en enkät kommer gå ut till samtliga medarbetare under början av nästa år.

Yrkanden för att skapa ökad hälsa och främjande av en bättre arbetsmiljö

- Vad beträffar friskvårdstimmen inom förvaltningen så finns en bestämmelse att den inte får tas ut i samband med början eller avslutet av arbetsdagen. För vissa verksamheter är det

inte görligt att ta ut friskvårdstimme under arbetsdagen, så

Vision yrkar på att det behöver vara mer flexibelt för varje enhet och arbetsgrupp att kunna få diskutera och disponera möjligheten till friskvårdstimmen utifrån verksamhetens art och medarbetarnas möjlighet och behov.

Kommunal, SACO och SSR stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen vill under inledningen av 2022 föra samtal i Förvaltningsgruppen om friskvårdstimmen utifrån den ojämlikhet som finns.

- Kunskapen om det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver höjas bland både medarbetare och chefer inom förvaltningen. Anmälningar i KIA kring kränkande särbehandling ökar och Vision ser att det inte alltid mottas så väl inom organisationen som är önskvärt.

Vision yrkar på att en information går ut till samtliga medarbetare och chefer kring hur anmälan ska göras, samt att ett förhållningssätt blir mer öppet kring anmälningar och en bra och respektfull metod tas fram i partsgemensam grupp. Att medarbetare tar sitt mod och faktiskt anmäler oegentligheter på sin arbetsplats är ändå ett tecken på att något inte är bra i arbetsmiljön och det behöver vi gemensamt möta.

Kommunal, SACO, SSR, Lärarförbundet och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. De nya rutinerna ska förankras genom utbildning av chefer som i sin tur ska sprida informationen till sina medarbetare på APT. Ett material för att använda på APT kommer att tas fram.

- I och med flytten till Bromma Blocks står vi inför gemensamma utmaningar vad gäller implementeringen av arbetssättet "aktivitetsbaserad arbetsplats". Vision får redan nu signaler på att det uppstår stressrelaterade arbetsmiljöproblem i lokalerna, och oklarheter kring förhållningssätt i de olika zonerna är ett stort problem.

Vision yrkar på att arbetsmiljön och implementeringen av det för arbetsgivaren önskvärda arbetssättet "Aktivitetsbaserade arbetsplatser" följs upp i ett systematiskt och återkommande forum där frågor kring arbetsmiljön på nya huvudkontoret följs upp kontinuerligt. En skydds rond är genomförd men Vision misstänker att fler behöver göras mer kontinuerligt så medarbetarna känner sig trygga i att arbetsmiljöfrågorna handhas på ett bra sätt.

SSR stödjer yrkandet.

Besvaras: Följs upp i samverkanssystemet

- Vad gäller det rådande faktum att nya förvaltningskontoret inhyses i en faktisk byggarbetsplats och kommer så göra ett bra tag framöver så behöver vi trygga och säkra våra medarbetare som arbetar där. Störningar uppkommer varje dag och den enda informationen Vision har fått är att det finns en slags överenskommelse med byggherren att inte borrhningar eller störande ljud ska ske under kontorstid. Men detta görs och påverkar medarbetarnas arbetsmiljö.

Vision yrkar på att arbetsgivaren undersöker och kräver av byggherren om vilka störningar som kan undvikas under dagtid, samt att arbetsgivaren har en mer tillåtande förståelse för att medarbetare önskar att arbeta hemifrån i större utsträckning under tiden som den stora byggnationen sker. Detta måste lugna och trygga medarbetarna som upplever det här som en problematisk arbetsmiljöfråga.

SSR stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet vad gäller störningar från byggherren. Arbetsgivaren avslår i övrigt yrkandet. Att arbeta hemifrån bedöms av respektive chef.

Akademikerförbundet SSR:s yrkanden

1. Förvaltningen uppger att medarbetare är nyckeln till god kvalitet inom alla verksamhetsområden. Förvaltningen ska stödja ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglad av tillit.

Vidare säger förvaltningen att förvaltningen fortsätter utveckla och förbättra sitt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete för att verka för ett långt och hållbart arbetsliv.

Arbetsmiljön ska vara god och hälsosam. För att öka hälsan hos medarbetare arbetar förvaltningens chefer aktivt med rehabilitering och förebyggande åtgärder.

Vidare ska Förvaltningen jobba med ett gott ledarskap, ett aktivt medarbetarskap och en god social och organisatorisk arbetsmiljö är viktiga delar i arbetet för att stärka stadens och Förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare. Genom att fortsatt arbeta aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare och skapa goda förutsättningar för våra anställda att trivas och utvecklas, ökar vi vår attraktivitet externt och stärker arbetsgivarvarumärket.

SSR menar att en del i detta arbete är att använda sig och uppmana medarbetare att använda friskvårdsbidraget. Det friskvårdsbidrag som förvaltningen erbjuder har legat stilla i

flera år i avvaktan på att förvaltningen ska bli klar med sitt övergripande arbete gällande friskvård. Då det inte har kommit ett beslut på flera år behöver friskvårdsbidraget höjas i avvaktan på att arbetet ska bli klart.

SSR yrkar på att förvaltningen ska höja friskvårdsbidraget till minst 1 000 kr per termin.

Vision, SACO, Kommunal och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

2. Då det inte är möjligt att använda friskvårdstimmen under dagtid då arbetet tar all tid, bör medarbetare som så önskar kunna ta ut sin friskvårdstimme/tid i anslutning före och efter att medarbetarens arbetsuppgifter startar. Detta för att möjliggöra så att så många som möjligt ska kunna använda sin tilldelade friskvårdstimme/tid.

SSR yrkar på att förvaltningen ska tillåta att personalen tar ut sin friskvårdstimme/tid före och efter arbetstid.

Kommunal, Vision, SACO och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

3. Förvaltningen jobbar mot att antalet bilar inom förvaltningen ska minska och andelen fossilfria bilar ska öka. När bilavtal går ut ska behovet av ny bil övervägas utifrån effektivitet och hållbarhet. Idag leasar förvaltningen miljöbilar, elbilar och laddhybrider. Vid ingång av nya bilavtal ska endast elbilar leasas.

Medarbetare behöver emellanåt använda sig av bilar i jobbet för att kunna ta sig till möten av olika slag. Mötesplatserna kan ibland ligga väldigt långt bort. Medarbetare upplever att nuvarande elbilar inte alltid räcker de sträckor de behöver färdas. Det saknas tankstationer. Vid bilavtal behöver förvaltningen beakta detta.

SSR yrkar på att förvaltningen ska ingå avtal för hybridbilar eller i annat fall försäkra sig om att de elbilar som införskaffas motsvarar det behov medarbetarna har.

Kommunal, Vision och SACO stödjer yrkandet.

Besvaras: Verksamhetens behov ska styra. Målet är elbilar men vi har idag även några hybridbilar.

4. Ett av nämndmålen är att i Bromma är människor trygga och upplever stadsdelsområdet som säkert och välskött.

Förvaltningen uppger att förvaltningen ska bedriva ett aktivt arbete inom området säkerhet och trygghet. Arbetet bedrivs proaktivt och reaktivt, långsiktigt och behovsstyrt. Arbetet sker genom samverkan med interna och externa samarbetspartners. Stadens trygghetsprogram och säkerhetsprogram ligger till grund för hur förvaltningen planerar, genomför och utvecklar trygghets- och säkerhetsarbetet.

För att alla medarbetare i sitt dagliga arbete ska bidra till ett säkert Stockholm behövs kunskap om informationssäkerhet. Förvaltningen ska säkerställa att all hantering av personuppgifter och annan information sker i enlighet med lagstiftning och riktlinjer. Patientsäkerhetsarbete och hälso- och sjukvårdsarbete ska bedrivas på ett säkert sätt. Samverkan i trygghets- och säkerhetsarbetet sker med interna och externa samverkanspartners.

I kontakt med externa samarbetspartner finns det ofta ett behov för biståndshandläggare och socialsekreterare att kunna identifiera sig som representanter för förvaltningen. Många biståndshandläggare och socialsekreterare saknar tjänstelegitimation vilket ibland kan resultera i svårigheter att genomföra sitt arbete i kontakt med externa samarbetspartners.

SSR yrkar på att förvaltningen ska bevilja tjänstelegitimation för alla medarbetare som har behov av tjänstelegitimation. Om det redan är ett arbetsätt som förvaltningen ska bedriva, yrkar SSR på att förvaltningen uppmanar ansvariga chefer att ordna tjänstelegitimation för de medarbetare som har behov av tjänstelegitimation.

Vision och SACO stödjer yrkandet.

Besvaras: Förvaltningen undersöker möjligheterna.

5. Förvaltningen önskar att kompetensförsörjningen ska säkerställa att förvaltningen, på kort och lång sikt, har medarbetare med rätt kompetens, som är engagerade, vill utvecklas och bidra till att verksamheten förbättras och uppnår uppsatta mål.

Vidare säger förvaltningen att ökad komplexitet i många arbetsuppgifter och ändrade uppdrag förändrar kompetenskraven. Nya digitala arbetsätt innebär nya kompetensbehov och nya innovativa lösningar för att möta framtidens utmaningar.

Förvaltningen bedömer att den ökade konkurrensen om arbetskraften, en ansträngd ekonomisk situation och en åldrande befolkning som ökar behoven av välfärdstjänster gör att kompetensförsörjningen är en utmaning de kommande åren.

För att säkerställa att förvaltningen har medarbetare och chefer med rätt kompetens, både på kort och också lång sikt, som kan tillgodose stockholmarnas behov av likvärdig service och av god kvalitet är det av största vikt att förvaltningen fortsätter att arbeta aktivt och systematiskt med alla delarna av kompetensförsörjningen. Staden och förvaltningen ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare med goda arbetsvillkor.

Stadens personalpolicy vänder sig till alla medarbetare och chefer i Stockholms stad. Den syftar till att stödja ett jämställt och hållbart arbetsliv och ska ge goda förutsättningar att hålla en hög kvalitet i vårt arbete.

Förvaltningen fortsätter utveckla och förbättra sitt förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete för att verka för ett långt och hållbart arbetsliv.

SSR menar att många biståndshandläggare, socialsekreterare och chefer har en ansträngd arbetssituation. Därför behöver förvaltningen se över en utökad grundbemanning. Detta för att kunna säkerhetsställa de mål förvaltningen har.

SSR yrkar på att förvaltningen ska bevilja utökad grundbemanning för att medarbetare och förvaltningen ska kunna fortsätta att förbättra arbetsmiljöarbetet.

Kommunal, Vision, SACO, Lärarförbundet och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

6. Förvaltningen ser kontinuerligt över organisation, arbetsformer och lokalanvändandet. Lokalanvändningen ska vara samordnad, kostnadseffektiv och ändamålsenlig för att kunna lösgöra lokaler för annan användning eller avveckling.

Det framkommer att en del av de lokaler Förvaltningen använder sig av inte är anpassade efter verksamhetens behov. Detta har drabbat förvaltningens familjehandlare då de ej kan garantera avskildhet under samtal.

SSR yrkar på att förvaltningen ska se över de lokaler som resursenheten har för samtal, främst gällande familjehandlare.
Vision och SACO stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

7. Förvaltningens uppger att medarbetare är nyckeln till god kvalitet inom alla verksamhetsområden. Förvaltningen ska stödja

ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglad av tillit. Förvaltningens chefer ska stödja medarbetare att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar som kommer brommaborna till del. Alla medarbetare ska känna till de mål och resultat som ska nås. Detta kräver en hög grad av delaktighet, engagemang och eget aktivt ansvarstagande av samtliga medarbetare. Engagemang och aktivt medskapande leder till en resurseffektivare och positivare förvaltning. Förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering och säkerställer att chefer har god kunskap genom rekryteringsprocessen, genom att erbjuda utbildning.

För att förvaltningen ska kunna nå alla dessa mål kan förvaltningen bruka sig av den kunskap och det engagemang de fackliga representanter som verkar inom förvaltningen kan bidra med. SSR menar att de fackliga representanterna kommer in väldigt sent i anställningsprocessen gällande chefstillsättningar. Det vore därför önskvärt att de fackliga representanterna fick möjligheten att vara delaktiga i processen i ett tidigare skede än vad som är aktuellt nu.

SSR yrkar på att förvaltningen ska möjliggöra att de fackliga representanterna som verkar inom förvaltningen kan vara med tidigare i anställningsprocessen gällande chefstillsättningar. Vision stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Det finns en fastställd ordning för chefsrekrytering.

8. Förvaltningen uppger att förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering och säkerställer att chefer har god kunskap genom rekryteringsprocessen, genom att erbjuda utbildning. Utbildningen är även öppen för erfarna chefer som behöver uppdatera sina kunskaper. SSR menar att det finns behov av behov för chefer av utbildning i rekryteringsteknik/intervjuer.

SSR yrkar för att säkerhetsställa kvaliteten vid rekryteringar, bör förvaltningen mer aktivt att erbjuda alla chefer utbildning i rekryteringsteknik.

Besvaras: Nya chefer erbjuds detta inom BAS. Förvaltningen återkommer vad gäller chefer som inte är nyanställda.

9. Ett av nämndmålen är att Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt till största nytta för brommaborna. Förvaltningen menar att förvaltningens medarbetare är nyckeln till god kvalitet inom alla verksamhetsområden. Förvaltningen

ska stödja ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglad av tillit. Förvaltningens chefer ska stödja medarbetare att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar som kommer brommaborna till del. Alla medarbetare ska känna till de mål och resultat som ska nås. Detta kräver en hög grad av delaktighet, engagemang och eget aktivt ansvarstagande av samtliga medarbetare.

Engagemang och aktivt medskapande leder till en resurs-effektivare och positivare förvaltning. Kompetensförsörjningen ska säkerställa att förvaltningen, på kort och lång sikt, har medarbetare med rätt kompetens, som är engagerade, vill utvecklas och bidra till att verksamheten förbättras och uppnår uppsatta mål.

SSR menar att det är viktigt att förvaltningen jobbar med att attrahera nya medarbetare till förvaltningen. Det är även viktigt att förvaltningen starkt utvecklar sitt arbete till att vara en attraktiv arbetsgivare så att medarbetare väljer att stanna kvar i större utsträckning.

Under 2020 var personalomsättningen i vissa arbetsbefattningar hög. Detta skapar kostnader och förlust i kompetens.

SSR yrkar på att förvaltningen ska i högre grad än jämfört med nu, arbeta aktivt för att medarbetare ska välja att stanna inom förvaltningen.

Kommunal, Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Besvaras. Förvaltningen arbetar med detta.

10. Ett led i att Bromma är en attraktiv arbetsgivare där chefer och medarbetare använder resurser innovativt, effektivt och jämställt till största nytta för brommaborna, är att chefernas arbetssituation är sådan att de har möjlighet till ett hållbart arbetsliv där de kan utöva sitt ledarskap och vara en resurs för sina medarbetare.

SSR menar att många chefer har en arbetssituation som inte kan beskrivas som hållbar och där de får möjlighet att vara en resurs för sina medarbetare.

SSR yrkar på att förvaltningen ska se över samtliga chefers arbetssituation och förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap och erbjuda dem de resurser de behöver för att få ett hållbart arbetsliv.

Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet,

Besvaras: Görts inom ramen för medarbetarsamtal och avstämningar.

11. Ett led i att förvaltningen ska kunna stödja ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglat av tillit och för att förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare, bör förvaltningens medarbetare mer aktivt och systematiskt få tillgång till kompetensutveckling.

SSR menar att förvaltningen inte arbetar systematiskt och aktivt med kompetensutveckling.

SSR yrkar på att förvaltningen ska arbeta mer systematiskt och aktivt med kompetensutveckling av personalen, där det ska finnas tydliga planer på vad medarbetarna kan förvänta sig under hela sitt yrkesliv.

Kommunal, Vision och SACO stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkande. Inom ramen för VP finns flera satsningar och det upprättas även individuella kompetensutvecklingsplaner.

12. Ett av nämndmålen är att Bromma är en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen menar att förvaltningens medarbetare är nyckeln till god kvalitet inom alla verksamhetsområden. Förvaltningen ska stödja ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglat av tillit.

SSR menar att en del enheter har en hög sjukfrånvaro och/eller personalomsättning. Detta sätter än större press på de kvarvarande medarbetarna. Vilket i sin tur kan leda till ökad sjukfrånvaro och/eller personalomsättning. För att motverka detta behöver förvaltningen sätta in ökade resurser.

SSR yrkar på att förvaltningen ska prioritera och ge ökat stöd/resurser stöd till de enheter/verksamheter som har hög sjukfrånvaro och/eller hög personalomsättning.

Vision, Kommunal och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Besvaras: Kontinuerligt arbete pågår inom avdelningarna. Vi kan inte sätta in fler resurser än de vi har.

SSR yrkar på att Förvaltningen generellt ska skjuta till medel för att anställa administratörer som kan avlasta chefer och handläggare.

Vision stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet: Budgeten är fördelad utifrån de tillgångar vi har.

13. Förvaltningen uppger att förvaltningen ska stödja ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglad av tillit. Förvaltningens chefer ska stödja medarbetare att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar som kommer brommaborna till del. Alla medarbetare ska känna till de mål och resultat som ska nås. Detta kräver en hög grad av delaktighet, engagemang och eget aktivt ansvarstagande av samtliga medarbetare.

Engagemang och aktivt medskapande leder till en resurs-effektivare och positivare förvaltning. Ett led i detta kan vara att kunna ta del av andra verksamheters kompetens, arbetssätt och innovationer utifrån evidensbaserad forskning. SSR menar att det behövs ett större utbyte mellan stadsdelar eller med andra kommuner. Det är därför viktigt för t.ex. biståndshandläggare och socialsekreterare kunna göra studiebesök för att kunna få ta del av goda exempel på effektiva arbetssätt.

SSR yrkar på att förvaltningen ska tillåta och upprätta ett arbetssätt som möjliggör studiebesök hos andra arbetsgrupper både inom och utanför stadsdelen.

Vision och Kommunal stödjer yrkandet.

Besvaras: Upp till respektive arbetsgrupp i samråd med chef. Förvaltningen uppmuntrar till omvärldsbevakning.

Läraryrskommitténs frågor

- För att kunna erbjuda alla barn en likvärdig utbildning arbetar förskolan systematiskt med kvalitetsarbetet (sid. 29)

Hur kan man få till en likvärdig förskola för alla barn när vi t.ex. ser ett sviktande barnunderlag i förskolorna? Det gör ju i sin tur att förutsättningarna skiljer sig i de olika förskolorna.

Besvaras: Det är en utmaning, Det vi ser kan vara likvärdigt är inriktningen på uppdraget, att vi säkerställer att vi har samma grundläggande värderingar och att vi arbetar mot samma mål.

- I de områden där inskrivningsgraden och deltagandet är lägre behöver samverkan med socialtjänsten och andra aktörer förstärkas. (sid. 29)

Har stadsdelen någon plan för hur detta arbete ska stärkas?

Besvaras: Vi har påbörjat ett arbete med socialtjänsten i Blackeberg med en familjecentrerad verksamhet.

- Forskning lyfter vidare fram att strukturella förutsättningar som barngruppernas storlek och personaltäthet behöver vara olika för att åstadkomma en likvärdig förskola. I socioekonomiskt svaga områden behöver barngrupperna vara mindre och personaltätheten högre. (sid. 29)

Hur arbetar man i de socioekonomiskt svaga områdena? Har man färre barn i grupperna och högre personaltäthet?

Besvaras: Vi fördelar den socioekonomiska tilldelningen som Bromma får utifrån bland annat en språkpeng. Därefter är det upp till rektor att besluta hur man på bästa sätt ska använda den så att de skapar bra förutsättningar för barnen. Detta följs upp en gång om året.

- För att förstärka barnperspektivet finns det barnombud (sid. 30)

Vilken roll har barnombudet? Vad ingår i det uppdraget?

Besvaras: I varje område finns det ett barnombud som ska säkerställa att vi har ett barnperspektiv.

- Förskollärare och barnskötare ska ges förutsättningar och kompetensutveckling för att möjliggöra för barnen att utveckla sitt språk (sid. 30)

Hur ska dessa förutsättningar se ut?

Besvaras: Vi kartlägger verksamheten för att se vilka behov som finns för att vi därefter ska kunna göra rätt insatser.

- Förskollärarna ska stärkas i sitt ledarskap och rektorerna ska ges förutsättningar att vara förskolans pedagogiska ledare och driva skolutveckling och säkerställa måluppfyllelse. (sid. 31)

Hur?

Besvaras: Detta kommer vi att arbeta vidare med utifrån handlingsplanen för barnskötare och förskollärare – grundläggande förutsättningar.

- Förskolan ska bidra till att skydda och främja de nationella minoriteternas språk och kulturer. (sid. 34)

Hur ska detta gå till?

Besvaras: Det här är en utmaning för de flesta stadsdelar. Vi befinner oss just nu med att höja kompetensen kring detta.

- Medarbetarna är den viktigaste nyckeln för att säkerställa en hög kvalitet på utbildningen. Det kräver legitimerade förskollärare och barnskötare med grundutbildning. Det ska vara möjligt att ha ett hållbart arbetsliv och alla medarbetares kompetens ska tillvaratas genom ett öppet och tillåtande klimat. (sid. 34)

Hur tänker stadsdelen kring förutsättningar att utföra sitt uppdrag i relation till arbetsmiljö för medarbetarna? Det ställs större och större krav kring dokumentation av undervisningen i t.ex. Skolplattformen och för att göra det krävs tid för att kunna utföra arbetsuppgiften.

Besvaras: Detta är något vi kommer att arbeta vidare med inom ramen för handlingsplanen för barnskötare och förskollärare.

Läraryrket

Läraryrket har cirka 15 000 medlemmar och talar för en profession som kan göra reell skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. I Stockholms stads 13 stadsdelar finns 2 200 av de medlemmarna i kommunala förskolor. Förskolor som enligt den politiska majoriteten ska bli de bästa i Sverige. Det är en hög ambition som enligt Läraryrket Stockholm kräver en rad åtgärder. Några av de viktigaste är att möjliggöra för en likvärdig utbildning för alla barn samt en hållbar arbetssituation för samtliga förskollärare. Detta kräver i sin tur att varje barn får det stöd de behöver och har rätt till samt att förutsättningarna för en god arbetsmiljö där kvalitet, undervisning och utveckling står i fokus för vår medlemsgrupp blir realitet. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och stärkta karriärvägar för lärarna i förskolan är några exempel för att nå dit. Medel krävs för att klara av detta utmanande läge och för att få ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga och behöriga lärare, i enlighet med Skolavtal 21. De återkommande och generella effektiviseringarna i våra verksamheter är mycket oroande och inte långsiktigt rimliga.

Många skrivningar i Stockholms stads budget är i positiv riktning och omfattar områden som Läraryrket Stockholm under lång tid lyft som ytterst angelägna för ett hållbart yrkesliv. Några exempel är den politiska majoritetens viljeriktning att stärka

förskolans kvalitet, förbättra förskolläraernas arbetssituation samt att alla barn med särskilda rättigheter får de insatser som de behöver så snabbt som möjligt. Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom satsningar på attraktiva anställningsvillkor, på kollegialt lärande, på en bättre arbetsmiljö och på starkare möjligheter till individuell kompetensutveckling samt att stärka karriärvägar inom förskolan. Vi kan dock inte se att finansborgarrådets förslag till budget 2022–2024 i medel bringar lösningar på de utmaningar som förskolan i Stockholm har. För att med avtryck ta det betydelsefulla steget framåt behöver schabloner och anslag öka.

I Lärarförbundets rankning av Bästa skolkommun ligger Stockholm på plats 75 av 290 (2021). Även om Stockholm klättrat en bit i rankningen finns fortsatt flera delar i undersökningen som ligger långt ifrån den politiska ambitionen om att ha de bästa förskolorna i landet, till exempel andelen utbildade lärare, lärartäthet, förutsättningar för uppdraget och friska lärare. Vi vill påminna om att i de kommuner där man lyckats bäst har politiker arbetat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan vilket vi yrkat i flera år genom vår politik ”Lokal samling för läraryrket”.

Pandemin har blottat sårbarheten i en redan underfinansierad verksamhet där arbetsmiljön kraftigt har försämrats och covid-19 kommer med stor sannolikhet fortsätta att påverka Stockholms förskolor under kommande budgetår. Samtidigt är generella och återkommande effektiviseringar för verksamheten i Stockholms förskolor inte rimliga och ohållbara i längden.

När Lärarförbundet Stockholm i oktober lämnade yrkanden till finansborgarrådets budget hänsköts dessa till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen yrkar nu Lärarförbundet med denna text till Bromma Stadsdelsförvaltnings verksamhetsplan och budget. Lärarförbundet Stockholm är medvetna om de samhällsekonomiska förutsättningarna och politikernas uppgift att göra prioriteringar men att spara på förskola och skola är att prioritera fel för framtiden. Respektive nämnd har nu att hantera den politiska ledningens viljeinriktning.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

1. att stadsdelen säkerställer och beskriver hur intentionerna i Skolavtal 21 ger varje enskild förskollärare förutsättningar till en god arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

2. att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare fortgår.
Kommunal stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

3. att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet Stockholm, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som ej tillhör läraruppdraget och som snarast kan lyftas bort.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Arbetet pågår.

4. att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för planeringstid så att förskollärare får rätt förutsättningar till att fokusera på sitt uppdrag och bedriva undervisning.

Besvaras: Avvaktar centrala direktiv.

5. att stadsdelen säkerställer att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter och att alla barn får en likvärdig utbildning.
SACO och Kommunal stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

6. att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Skolverkets riktmärken avseende barngruppsstorlekar (som är 12 yngre barn och 15 äldre barn per grupp).

Arbetsgivaren avslår yrkandet: Vi förhåller oss till KF:s uppdrag.

7. att stadsdelen tar ett beslut om att karriärtjänster införs i förskolan, inklusive en tidplan, och att medel för detta avsätts.

Arbetsgivaren avslår yrkandet: Förvaltningen har inget mandat att som stadsdel driva frågan. Förvaltningen följer staden.

8. att stadsdelen tar fram och implementerar en plan för ett förebyggande arbete kring hot och våld.
Kommunal och Vision stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Nya rutiner är redan framtagna och utbildning har skett till chefer som i sin tur bryter ner rutinerna på den egna enheten och gör riskbedömningar.

9. att ”Lokal samling för läraryrket” delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Lokal samling för läraryrket:

- En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.

- Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.

- Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.

- Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.

- Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare. Handledare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.

- Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.

- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.

SACO:s yrkanden

Nämndmål 1.1.1.

Yrkande: Att en husvärd/värdinna anställs inom ramen för Stockholmsjobb för daglig tillsyn av t.ex. kök och toaletter i nya huvudkontoret.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Nämndmål 1.1.1.

Yrkande: Att förvaltningen utvecklar samarbetet kring sommarjobb för gymnasieungdomar med stadens samarbetspartner Novare Youth Academy som har erfarenhet av att arbeta med ungdomar från olika geografiska områden.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Nämndmål 1.3.1.

Yrkande: Att förskolorna har en möjlighet att anlita förskolepsykologer för att förbättra tillgången till särskilt stöd för de elever som behöver det. Genom tidiga insatser kan elever i behov av särskilt stöd upptäckas och snabbt ges adekvat stöd för att kunna tillgodogöra sig sin skolgång.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Nämndmål 1.4.3.

Många barn och unga som har problematisk skolfrånvaro har även funktionsvariationer.

Yrkande: Att insatser från socialtjänsten samordnas från den från den grupp som har störst kompetens om funktionshinder, och en översyn görs för att se om förvaltningens insatser motsvarar behoven, så att barn och unga med funktionsnedsättning har möjlighet till delaktighet i samhället och deltagande i skolan.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Nämndmål 2.3.1.

Yrkande: Att transporter i tjänsten även innefattar att gå/promenera.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Nämndmål 2.4.1.

Yrkande: Att förvaltningen upptar ett samarbete med den Brommabaserade ideella föreningen Hello World som arrangerar aktiviteter i digitalt skapande för barn och unga 8-18 år. Föreningen var medarrangör 2017 då mellanstadieelever fick testa programmering i Blå hallen. Föreningen erbjuder reducerad

avgift alt. gratis deltagande för familjer med låg inkomst och har särskilda satsningar för flickor. Elever från KTH undervisar.

Arbetsgivaren avslår yrkande. Kan uppmuntra föreningen att söka föreningsbidrag.

Nämndmål 3.2.1.

Yrkande: Att förvaltningen lämnar en utmaning till Openlabs att hitta ett förslag till lösning för att förbättra kvalitén i möten för Brommas invånare som söker vårt stöd och att de får delta i samverkansmöten med hög säkerhet och med god kvalitet.

Socialsekreterare saknar tillräckligt stöd för att genomföra digitala möten med brommabor och samarbetspartners som t.ex. Region Stockholm och Utbildningsförvaltningen. Det finns ingen gemensam plattform för oss att ha samverkansmöten på som t.ex. SIP möten, utan huvudmännen har olika digitala lösningar och förhåller sig på olika sätt till sekretess och känsliga personuppgifter. I praktiken blir kvalitén på mötena inte bra. Vi kastas ut ur möten och får logga in på nytt, vi stänger ner bilden för att ljudet ska bli bättre, vi kopplar in mobiltelefoner och lägger bredvid datorer, för att alla ska kunna delta och åtminstone höra osv.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Stadsövergripande fråga.

Frågor från Kommunal

- På sidan 18 står det att en arbetsgrupp men representanter från alla avdelningar är tillsatt för att säkerställa att insatser för nyanlända samordnas.
Vilka ingår i denna grupp?

Besvaras: Avdelningschef förskola, samordnare barn i behov av särskilt stöd, rektor från introduktionsförskola, enhetschef för nämnd och service, samhällsvägleddare/projektledare, avdelningschef socialtjänst och fritid, enhetschef arbete o försörjning, enhetschef barn och unga.

- På sidan 35 står det som förväntat resultat att ”medarbetarna upplever att arbetsmiljön blir bättre”.
Vår fråga är hur?

Besvaras: Det är upp till enheterna att stå för ”huret”.
Avdelningarna och enheterna skriver in detta i målen för sina VP.

- I Bromma arbetar man med kollegial observation inom LSS.
Varför inför man inte det även inom barn- och äldreomsorg?

Besvaras: Förskolan kommer börja med det 2022. Görs redan inom äldreomsorgen.

- Kommunal har tidigare, vid flera tillfällen, frågat om hur många arbetstagare som har gått till ordinarie arbete. Vi har inte fått något rakt svar på det. Vid något tillfälle har vi fått svaret, ingen. Det finns ingen indikator på detta. Hur mäter ni det ”uppdraget”?

Besvaras: Har inte dessa siffror då KF tagit bort den indikatorn eftersom det visat sig vara svårt att mäta. Målet är inte att alla ska ut i regelrätt arbete men i en meningsfull sysselsättning.

- Personalkontinuiteten skall öka inom hemtjänsten (sid 10) vilket är positivt. Men hur menar ni? Öka personalstaben? Minska timanställningarna till förmån för riktiga vikariat?

Besvaras: Hemtjänstenheterna har arbetat fram en gemensam rutin för kontinuitetsplanering som handlar om en mer medveten schemaläggning i syfte att minska antalet personal som besöker den enskilde. Exempelvis jobba med kontinuitet i vikariebokningen och minska timanställda.

- Konsulter skall endast användas när det är det mest kostnads- effektiva alternativet. När är det någonsin kostnadseffektivt ute i resultatenheterna?

Besvaras: När kostnaden i termer av tid och pengar för att rekrytera en egen vikarie överstiger kostnaden för att anlita en konsult. Men även när tidsperioden för vikariatet är för kort för att motivera en egen rekrytering. En erfaren konsult kan också innebära resurseffektiviseringar om man använder hans arbetsinsats på rätt sätt.

- Avböjda besök inom hemtjänsten innebär ett intäktsbortfall. Hur mycket pengar handlar detta om och hur lång tid innan behöver besöket avbokas för att vi inte ska förlora pengar?

Besvaras: Brukare kan ställa in närsomhelst, finns ingen tid för när man senast måste avboka. Ersättning som går förlorad är cirka 460 kr per timme.

- Bromma har fått uppdraget att undersöka möjligheten att slå ihop personliga assistansen med alla innerstadsstadsdelar och Hässelby/Vällingby. Kommunal undrar när vi som facklig organisation kommer in i detta arbete? Vi önskar förstås vara med i eventuella referensgrupper/arbetsgrupper.

Besvaras: Utredning pågår. Arbetsgivaren återkommer angående detta.

Kommunals yrkanden

1. Barn med särskilda behov skall få de stöd de behöver på våra förskolor och skolor. Tyvärr stannar sällan detta stöd (pengar) hos just de barn, alternativt i det arbetslaget som behöver det. I stället blir det någon i arbetslaget som får fungera som vikarie i huset, då det alltid fattas pedagoger på avdelningarna.

Kommunal yrkar på att de avsatta medlen som skall gå till det arbetslaget/barnet som beviljats stöd!

SACO och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Medel fördelas till respektive förskola. Rektor bestämmer hur det används. De beviljade stödet följs upp.

2. Mat- och måltidspolicyn inom äldreomsorgen skall fortsätta och vi vet att alla vårdbiträden och undersköterskor gör sitt allra yttersta för att göra måltiden så lugn och trevlig som möjlig, men tiden räcker inte till. En biståndsbedömd tid för kunder inom hemtjänsten är 15 minuter för att vara behjälplig vid måltid.

Kommunal yrkar på att tiden för våra medarbetare att bistå våra kunder skall öka.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Bistånd prövas utifrån ett individuellt behov och tidsåtgången kan därmed variera utifrån den enskildes behov. Att generellt öka tiden för alla kunder vore inte rättssäkert och ej förenligt med gällande lagstiftning.

3. Att staden intensifierar arbetet med att underlätta individers övergång till arbete på den ordinarie arbetsmarknaden inom till exempel den dagliga verksamheten, är positivt. Det kommer inledningsvis att krävas mer personal för att följa med arbetstagaren under några månader och kanske upp till något år tills de själva kan ta sig till sin arbetsplats.

Kommunal yrkar på högre bemanning under ”inskolnings-tiden” för våra arbetstagare inom daglig verksamhet och gymnasiesärskola.

Vision stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Har inga sådana behov i nuläget. Är en individuell bedömning.

4. Kommunal är glada att se att staden fortsatt vill hålla barnantalet på max 4,9 barn per pedagog inom förskolan, men som vi vet att Bromma inte lyckas med. Avdelning förskola redovisar på samverkan hur rektorsområdena ligger till vilket vi, från Kommunal, är väldigt tacksamma för. Men vi kan inte se att denna redovisning förändrar något till det bättre och som påverkar våra medarbetares arbetsmiljö i rätt riktning.

Kommunal yrkar på att förvaltningen upprättar handlings-planer för de områden som inte klarar målen.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

5. Kommunal har tidigare lyft denna fråga på samverkan avdelning förskola. Vi har gett förslag på att de i möjligaste mån ska lägga det allra flesta nätverk på fasta dagar så att de kan ta in vikarier de dagarna för att det inte endast skall bli barnpassning och en högre belastning på de få pedagoger som är kvar i verksamheten. Vi uppfattade det som om det skulle kunna vara en möjlig väg att gå men vi inte fått någon återkoppling.

Kommunal yrkar på att man anställer fasta vikarier för att trygga både arbetsmiljön för pedagogerna och en säker barntillsyn under hela dagen.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen tittar på hur man kan jobba med nätverken för att det ska bli tydligare.

6. Inom äldreomsorgen har Bromma förtätat med chefer för att säkerställa deras arbetsmiljö och kunna bedriva ett nära ledarskap för medarbetarna. Tyvärr står våra duktiga vårdbiträden och undersköterskor utan ledarskap under helgerna. Med den nya organisationen ser vi en möjlighet att minst en chef är schemalagd under helgen. På Mälarbacken finns tolv chefer vilket skulle innebära tjänstgöring var tolfte helg, tillskillnad från våra vb/usk som tjänstgör varannan helg!

Kommunal yrkar på att arbetsgivaren tar sitt ansvar fullt ut ser till att det finns ett ledarskap som tjänstgör under helgerna för att säkerställa en säker arbetsmiljö.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Trygghetsjouren finns inkopplad för behov av arbetsledning under kvällar och helger. Med en chefsförtätning finns bättre möjligheter att planera och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att personal har goda förutsättningar att arbeta även utan ordinarie chef på plats 24h.

7. Verksamhetsplanen 2022 beskriver många konsekvenser som pandemin inneburit för verksamheterna. Hyra in konsulter, starta ett förstärkningsteam med inhyrd personal samt inköp av skyddsmaterial för att nämna några. Pandemin är inte över och förvaltningen behöver ta höjd för att "hålla i och hålla ut" ytterligare en tid. Siffrorna över sjukfrånvaron har knappt minskat något innan pandemin tog fart igen, vilket är otroligt oroande då det ställer höga krav på de närvarande medarbetarna med mycket hög arbetsbelastning.

Med anledning av detta yrkar *Kommunal*

- a) att förvaltningen fortsätter att hålla en hög personaltäthet genom att anställa på längre vikariat.
Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Vi ser flera fördelar med längre vikariat som ett sätt att komma ifrån omotiverat nyttjande av timvikarier och säkerställa en bättre kontinuitet.

- b) att arbetsgivaren överanställer på tillsvidare tjänster för att säkerställa kontinuiteten och "hindra" att personalen går in i långtidssjukskrivningar på grund av överarbetning.
Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Vi bemannar utifrån omsorgstagarnas behov. Att generellt överanställa med tillsvidareanställda vore inte ekonomiskt försvarbart.

8. I verksamhetsplanen 2022 skriver förvaltningen om den osäkerhetsfaktor som finns på grund av minskade intäkter för utförarenheterna utifrån utebliven kompensation från staden för sjuklönekostnader.

Kommunal yrkar på att förvaltningen söker medel för det ökande kostnaderna för att täcka eventuellt underskott som pandemin kan medföra.

Vision och SSR stödjer yrkandet.

Besvaras: Finns inga medel att söka för att täcka kostnader. I stadens budget för äldreomsorgen har ersättningen räknats upp för både VOB och hemtjänst i syfte att kunna göra strategiska satsningar under 2022. Verksamheten måste också anpassa sina kostnader utifrån ett nytt läge där pandemin under de senaste månaderna haft en mindre inverkan på verksamheten.

9. *Kommunal yrkar* varje år på pris- och lönekomensation vilket är ännu viktigare nu när inflationen ligger så högt som

ca 4 %. Detta kommer på sikt att påverka verksamheterna negativt.

Med anledning av detta yrkar *Kommunal* på att förvaltningen ansöker om budgetjustering av staden som täcker inflationen. *Vision, SSR och Vårdförbundet stödjer yrkandet.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Stockholms stad är en politiskt styrd verksamhet där fördelning av resurser och omfattning fattas av folkvalda.

10. Vi kan se att många verksamheter har klarat sig med en ”budget i balans” i år tack vare sina fonderade medel medan några har förbrukat allt de hade.

Kommunal yrkar på att så länge pandemin pågår ska de resultatenheter som har en ansträngd ekonomi inte behöva betala overheadkostnader till förvaltningen. *Vision och SSR stödjer yrkandet.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen har gjort lättnader för resultatenheterna i form av minskad OH under pandemin. Framåt måste vi se hur pandemin utvecklas och om finns behov av ytterligare lättnader. Generellt gäller dock att verksamheterna måste anpassa sina kostnader utifrån intäkter och klara sig på den budget man har.

11. I stadens budget och i Brommas verksamhetsplan 2022 finns ett tydligt uppdrag att jobba med heltid som norm. Detta arbete skulle ha varit avslutat inom alla verksamhetsområden under våren 2021, men förlängdes ytterligare än tid. Vi har fått kontinuerliga uppföljningar för äldreomsorgens arbete med heltid som norm men saknar den från LSS och barnomsorgen.

Kommunal yrkar på att varje resultatenhet upprättar en handlingsplan för att arbetet skall komma igång. *Vision stödjer yrkandet.*

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Arbetsgivaren återkommer med tidplan.

12. *Kommunal* har påpekat att pensionat Kinesen inte har fått ändrat anslag under flera år, vilket har påverkat både bemanning och öppettider. Även i Brommas nämnd har detta diskuterats bland våra politiker.

Kommunal yrkar på att förvaltningen kompenserar pensionat Kinesen så att verksamheten kan hålla öppet alla dagar i veckan med en bra bemanning.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Det finns inget sådant ekonomiskt utrymme i förvaltningens budget.

13. I verksamhetsplanen 2022 står det att pandemin har inneburit social isolering och ofrivillig ensamhet för många äldre. Det står väl beskrivet hur man arbetar med detta på våra aktivitetscentra. Detta förutsätter att man har möjlighet och vågar att ta sig till dessa lokaler. Många äldre som har hemtjänst med korta insatser sitter större delen av dagen ensamma och isolerade. Här menar Kommunal att förvaltningen kan göra en stor skillnad.

Kommunal yrkar på att för att motverka isolering, ge hemtjänsten extra tid för att kunna erbjuda att stanna en längre stund för ett socialt välbefinnande.

Vision och SSR stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Bistånd prövas utifrån ett individuellt behov och kan därmed variera utifrån den enskildes behov. Att generellt öka tiden för alla kunder vore inte rättssäkert och ej förenligt med gällande lagstiftning. Inom den öppna förebyggande verksamheten finns önskan om att undersöka möjligheten att införa arbetssätt liknande det man infört i andra stadsdelar där omsorgstagare i ordinärt boende erbjuds skjuts och stöd att ta sig till en lokal med möjligheter att äta en bit mat tillsammans.

14. På de somatiska avdelningarna har det över tid gått från ”boende” till ”patienter”. Omvårdnadsbehovet är större och mycket tyngre idag än för några år sedan.

Med anledning av detta yrkar *Kommunal* på att personaltäteten ses över på det somatiska avdelningarna så att personalen kan tillgodose de äldres behov utan att känna sig stressade och otillräckliga.

Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Besvaras: Verksamheterna ser kontinuerligt över bemanningen utifrån de boendes behov.

15. Att pandemin har inneburit många nya arbetssätt så som olika former av digitala möten har varit positivt. Men det finns tillfällen det är direkt olämpligt att ha möten digitalt. Som när arbetsgivare väljer att till exempel tilldela skriftliga varningar, erinran och andra arbetsrättsliga åtgärder.

Kommunal yrkar på att arbetsgivaren tar sitt fulla ansvar och möter medarbetaren "IRL" för att dessa tunga och jobbiga, för våra medlemmar många gånger förödande, möten ska bli så bra som möjliga. Det är på gränsen till förolämpande att behöva få detta över en tv/dator.

Vision, SSR, SACO, Lärarförbundet och Vårdförbundet stödjer yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Dock måste eventuella ytterligare restriktioner på grund av pandemin behöva beaktas i denna fråga.

Vårdförbundets yrkanden

Vårdförbundet anser att budget och ekonomi det är speciellt viktigt under en pandemi för att kunna upprätthålla de samhällsviktigaste funktionerna. Vårdförbundets medlemmar inom Stockholm Stads har haft och har en extra påfrestning utifrån pandemiläget. Vårdförbundets medlemmar har upplevt det extra ansträngt och många känner sig utslitna sedan våren 2020. Vårdförbundet förstår att det kommer behövas stora resurser och extra förstärkningar för att kunna upprätthålla en god patientsäker vård.

1. *Vårdförbundet yrkar* att flera specialistsjuksköterskor anställs inom äldreomsorgen för att skapa god ledande specialistkompetens inom demenssjukdomar och geriatrisk specialistkompetens.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren delar i grunden Vårdförbundets synpunkter. Förvaltningen är i grunden positiv till detta men oklar över vilka ekonomiska förutsättningar som finns.

2. *Vårdförbundet yrkar* att stadsdelen avsätter ett eget budgetutrymme som gör det möjligt att år 2022 öka lönespridningskvoten till 2,0 för Vårdförbundets alla yrkesgrupper. Detta gör att huvudöverenskommelsens intentioner om god löneutveckling blir möjlig.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

En av Stockholm Stad målsättningar är att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatriska specialistkompetens. Detta för att kunna tillgodose en äldreomsorg som präglas av kvalitet och valfrihet.

Vårdförbundet har tagit fram modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST, där specialistutbildningen är en del av din anställning. Modellen innebär att sjuksköterskor kan söka utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Idag erbjuder flera arbetsgivare i landet AST eller utbildningsanställningar med liknande villkor.

AST innebär att arbetsgivaren inrättar utbildningsanställningar som sjuksköterskor kan söka till när de vill utbilda sig till specialistsjuksköterska. AST finns redan i många regioner Sverige.

3. *Vårdförbundet yrkar* att anställda sjuksköterskor inom Stockholm Stad ges möjligheten att kunna söka enligt modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST. Utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Detta i ett led att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatrik. Men även som ett mål för att kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor inom Stockholm Stad.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen är i grunden positiv till detta men oklar över vilka ekonomiska förutsättningar som finns. Förvaltningen följer stadens arbete och just nu sker satsning på att utveckla en kompetensstege för sjuksköterskor inom äldreomsorgen.

§ 2. Resultat av förhandlingen

Förhandlingen avslutas 2021-12-09 i oenighet.

**Vid
protokollet**

Gunilla Schedin

För Bromma sdf

Lisa Kinnari

**Justeras
För Kommunal**

Laila Bergmark

För Lärarförbundet

Pernilla Pettersson

Justeras**För Vision**

Kamilla Lantz

**Justeras
För SACO**

Anna-Maja Hellberg

För SSR

Luka Sydstål

För Vårdförbundet

Martin Junker

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Martin Mikael, Junker	2022-01-18
Birgitta Anna Pernilla, Pettersson	2022-01-18
Emma Kamilla, Lantz	2022-01-20
Marko Mikael Luka, Sydstål	2022-01-18
Lisa Karin Lisbet, Kinnari	2022-01-18
Laila Elisabeth, Bergmark	2022-01-18
Anna-Maja, Hellberg	2022-01-19