

**Förhandlingsprotokoll enligt MBL § 11 2023-11-30****Närvarande:****För arbetsgivaren**

Susanna Halldin Olsson	Ordförande, Stadsdelsdirektör
Susanne Karlsdotter	Avdelningschef Förskola
Eva Runestig	Avdelningschef HR, säkerhet, nämnd och service
Joel Färlin	Avdelningschef Ekonomi, lokal och Stadsmiljö
Timmie Aspelin	Nämndsekreterare

*Frånvarande*

Jenny Häggmark Lindberg	T.f avdelningschef Socialtjänst och fritid
Caroline Blomberg-Ohlström	Avdelningschef Äldreomsorg

**Fackliga företrädare**

Kamilla Lantz	Vision
Benjamin Empanan	Kommunal
Marcus Sjöberg	Akademikerförbundet SSR
Carl Korch	SACO-rådet/AKAVIA
Nadia Persson	Sveriges Lärare
Ellinor Nordlander	Sveriges Lärare

*Frånvarande*

Dick Morén	SACO-rådet/AKAVIA
Martin Junker	Vårdförbundet
Karin Wrannvik	Ledarna
Laila Bergmark	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal
Sahar Ibrahim	Kommunal
Patrick Linderöth	DIK

**Tidpunkt:**

2023-11-30 Kl. 13:00 – 15:00

**Plats:**

Mötesrum Brommasalen, plan 3, Hangar 5, Bromma Blocks

**§ 1. Ärende**

Förhandling enligt MBL § 11 avseende Verksamhetsplan 2024 och genomgång av yrkande från facken.

**§ 2. Arbetstagsidan erinrar**

Respektive fack går igenom sina yrkanden och arbetsgivaren bifaller, besvarar eller avslår respektive yrkanden.

*Se bifogad bilaga*

**§ 3. Resultat av förhandlingen**

Samtliga fack konstaterar att arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Förhandlingen avslutas i oenighet.

2023-11-30.

Vid protokollet  
Timmie Aspelin

**Justeras  
För Bromma sdf**

Susanna Halldin Olsson

**Justeras  
För Vision**

Kamilla Lantz

**Justeras  
För SACO**

Carl Korch

**Justeras  
För Sveriges Lärare**

Ellinor Nordlander

**Justeras  
För Kommunal**

Benjamin Emparan

**Justeras  
Akademikerförbundet SSR**

Marcus Sjöberg

## Sammanställning yrkanden från facken inför VP 2024

### **Yrkanden från Kommunal på VP/budget 2024**

Hemtjänsten är en dygnetruntverksamhet med mycket pressande scheman. På helgerna så är det en person som blir ansvarig för att sköta bemanningen om det skulle vara någon borta, även frånvaro på kvällen. Det är också den personen som måste dela på ett eller flera arbetskort om ingen vikarie kan komma och arbeta.

”Helgansvarig” har även ett eget arbetskort som ska utföras.

Många gånger så får även denna person larmansvar.

Detta gör att medarbetaren som ska ha helgansvaret redan innan arbetspasset känner mycket stress.

**Kommunal yrkar** på att det ska finnas arbetsledning/samordnare på plats under helgerna eller att helgansvarig frigörs från ett eget arbetskort.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren ser att rutiner och arbetssätt för helgansvaret kan behöva ses över på motsvarande sätt som vi gjort inom vård- och omsorgsboenden. Vilka resurser som behövs för uppdraget är en fråga för verksamheten.

Bromma skriver om att det har varit dialogmöten kring ramtid inom hemtjänsten. Det har framkommit att det finns vissa hinder till för att tillämpa ramtid.

Vilka har ingått i gruppen och vilka hinder har ni sett?

Arbetsgivaren besvarar: Beställarenheten har bjudit in till utbildningsträffar/dialogmöten med hemtjänstutförarna i syfte att öka kunskaperna om ramtid samt även föra dialog kring vilka arbetssätt som kan behöva utvecklas från båda sidor för att öka den enskildes delaktighet i utförandet av insatserna. I ett första steg har de privata utförarna varit delaktiga, under våren planerar vi samma upplägg med den kommunala utförarna. Ett hinder som lyfts är bland annat bristande kunskaper om ramtid både hos handläggare och utförare, varför vi tagit initiativ till dessa träffar och att de ska fortgå framåt.

**Kommunal yrkar** på att hemtjänstens skyddsombud och samordnare får vara med i fortsatt arbete och utveckling av ramtid då det är de som arbetar ute i verksamheten.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Utbildningsträffarna sker mellan enhetschefer för myndighet, handläggare och utförarrepresentanter såväl chefer som samordnare. I nästa led behöver självklart utförarna arbeta vidare med tillämpning av ramtid och där inkludera fler samordnare, medarbetare och skyddsombud i arbetet.

Vi ser positivt på att cheferna i förskolan och i äldreomsorgen får färre medarbetare under sig. Detta gör att våra chefer får mer tid till våra medlemmar. Idag ser vi att medarbetarsamtal och lönesamtal är i ett och samma möte, vilket våra medlemmar har svårt att förstå skillnaden på.

**Kommunal yrkar** på att medarbetarna inom förskolan och äldreomsorgens utförarverksamheter också ska ha rätt till ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal uppdelat på två tillfällen under året som övriga medarbetare i Bromma.

*Sveriges Lärare ställer sig bakom yrkandet*

*SACO vill att det ska förtydligas att det är verksamheten som styr.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Formen för medarbetarsamtal och lönesamtal är en fråga för chef att avgöra och kan behöva se olika ut beroende på verksamhetens förutsättningar.

I äldreförvaltningens kartläggning gällande grundbemanningen i staden och i våra VoB går det att läsa att Bromma ligger lågt i jämförelse mot andra förvaltningar.

Det är viktigt att vi håller hög grundbemanning för både våra äldre och medarbetarnas trygghet samt för att kunna erbjuda utevistelse, tid för dokumentation och övriga aktiviteter.

**Kommunal yrkar** att förvaltningen ökar grundbemanningen enligt stadens egna kartläggning

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Verksamheterna bemannar utifrån behov. Mätningen är en ögonblicksbild från ett mättillfälle i april 2022 och kan inte ligga till grund för en generell ökning av grundbemanningen i våra verksamheter.

(äldreförvaltningen Dnr. AI 2022/247)

Vi vill uppmärksamma förvaltningen att den höga sjukfrånvaron inom förskola och äldreomsorg allt för ofta handlar om stressrelaterade sjukdomar.

Detta för att man inte tar in vikarier vid korttidsfrånvaro, men det händer även allt för ofta vid planerad frånvaro.

**Kommunal yrkar** på att all frånvaro ska vikarietäckas.

*Sveriges Lärare, Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Verksamheterna arbetar kontinuerligt för att säkra en god bemanning även vid sjukfrånvaro. All frånvaro är dock inte praktiskt möjligt eller rimligt att täcka med vikarie.

Inom LSS och vård- och omsorgsboenden har man börjat arbeta med olika former av bemanningsteam som vi ser mycket positivt på. Det saknas dock inom hemtjänst och förskola vilket är stora verksamhetsområden som har svårt att rekrytera och vikarietäcka.

**Kommunal yrkar** att förvaltningen skyndsamt rekryterar till egen form av bemanningsteam i dessa verksamhetsområden.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Lösningarna för att täcka vid frånvaro behöver se olika ut inom olika verksamheter.

Hemtjänsten planerar att överbemanna i syfte att nå samma effekter som ett resursteam vid vård- och omsorgsboenden. I budgeten för 2023 så låg ett aktivitet hos förskoleförvaltningen om att utreda möjligheten till att ha vikariepool med fast anställd personal för att främja kontinuiteten i förskolan och det utreds fortfarande. Tanken är att även stadsdelen själva ska ha vikarier som ska utgöra kärnan i vikarietillsättningen och de flesta förskole områden har lagt in några vikarier i bemanningen i årets budget

Pedagoger står ofta ensam på gården med många barn, man "lånar" barn av varandra eller flyttar barn mellan avdelningar för att få ihop dagen. Detta skapar otrygghet både för barnen men också för pedagogerna. Som vi tidigare har påpekat så vikarietäcks inte all frånvaro.

**Kommunal yrkar** på att avdelning förskola ser över möjligheten att lägga alla möten och nätverk på bestämd dag/dagar i veckan för pedagogerna så att det alltid finns rätt bemanning.

*Sveriges Lärare ställer sig bakom yrkandet. Detta är inte enbart nätverk gäller även andra dagar.*

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Det är ett bra förslag och de flesta förskolor har fasta dagar för nätverk men det måste vara upp till varje rektor att leda sin inre organisation och AG uppmuntrar medarbetarna att själv prata med sin rektor om de

upplever detta som ett problem för att tillsammans hitta lösningar.

**Kommunal yrkar** att mätningarna som görs idag för att mäta personaltätheten inom avdelning förskolan bör utökas med minst 3 slumpvisa tillfällen per år för att ge ett mer verklighetsbaserat resultat mot idag då datumen redan är fastställda och kända.  
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Förvaltningens förslag är att medarbetare och vårdnadshavare ska kunna köpa matlådor för att Bromma ska minska matsvinnet. Detta förslag kommer att bli en stor arbetsbelastning för våra pedagoger då det kommer att bli en administration som ska skötas medan de står ensamma med barnen på gården. Kommunal tycker att det är bättre att de fryser in maten till den dagen som man saknar kock eller ekonomibiträde i köket och då vi vet att en pedagog, som inte är utbildad, får gå in i köket och då kan ta fram redan lagad mat att värma.

**Kommunal yrkar** att förvaltningen drar tillbaka förslaget från verksamhetsplanen.

Arbetsgivaren besvarar: Arbetsgivaren kommer att undersöka möjligheten att sälja överbliven mat för att minska matsvinnet. Arbetsgivaren kommer även att undersöka hur detta kan lösas utan att det blir någon extra arbetsbelastning för medarbetarna

Nu när vi ser att pandemin, Covid, börjar ta fart igen så ska man stanna hemma om man har symtom. Detta är mycket kostsamt för våra yrkesgrupper som inte har möjligheten att arbeta hemifrån. Vi får årligen en redovisning från företagshälsovården om att Bromma sticker ut gentemot staden i att utdela första dagsintyg.

**Kommunal yrkar att** förvaltningen ”pausar” förstadagsintyg, från och med nu och fram till senvåren.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Detta är reglerat i lag och kollektivavtal.

**Kommunal yrkar att** medarbetare ska få möjlighet att få gå på mammografi- och PSA-undersökning på arbetstid då man blir kallad eftersom vetenskapliga undersökningar har visat att mammografiscreening minskar dödligheten i bröstcancer med mellan 20 och 40 procent beroende på ålder. Socialstyrelsen har använt riktvärdet 30 procent. Undersökningar har visat att hos de

kvinnor som deltar när de får kallelsen minskar risken att dö i bröstcancer med upp till 50 procent.

Kvinnor blir kallade till undersökning vartannat år. Detta innebär att man får sin första kallelse när man är 40 eller 41 år.

För män kallas man från 50 års ålder och sedan var annat år till var sjätte år.

*SSR, Vision, SACO och Sveriges Lärare ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet

Förvaltningsbudgetetens reserv som ligger hos förvaltningsdirektören har varit cirka 16 miljoner det senaste åren. Med osäkerheten som finns i omvärlden med inflation, Covid och krig så **yrkar Kommunal** på att den budgetreserv som finns hos förvaltningsdirektören för oförutsedda händelser ska utökas med minst 10 miljoner kronor.

Arbetsgivaren avslår yrkandet

Under 2023 har vi sett att många resultatenheter har haft en ansträngd ekonomi, vilket har resulterat i att de har använt mycket av deras fonderande medel för att få budget i balans. Därför **yrkar Kommunal** att de verksamheter som inte har några fonderande medel kvar inte ska behöva betala overheadkostnader.

Arbetsgivaren avslår yrkandet

Förvaltningen skriver i verksamhetsplanen, vid flertal tillfällen, om hälsofrämjande insatser men Kommunal kan inte se att förvaltningen nämner något om friskvårdsbidraget.

**Kommunal yrkar** att friskvårdsbidraget fortsätter att vara 5000 kronor för 2024.

*Vision ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Ekologiska livsmedel är en dyr kostnad för Brommas verksamheter. Förvaltningens mål är att 70% av inköpen ska vara ekologiska utan att ge verksamheterna utan att ge kompensation för dyrare livsmedel. Idag så hejdar man Brommas kockar och

ekonomibiträden att handla de livsmedel för att hålla budget., trots att vi är medvetna om att ju mer vi handlar ju mer pressar vi priserna.

**Kommunal yrkar** att förvaltningen gör mer inköp av ekologiska livsmedel. Samt att förvaltningen tar höjd för att kompensera resultatenheterna för de dyrare ekologiska varorna.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: I förslaget till nämndens verksamhetsplan finns en aktivitet som syftar till att analysera orsakerna till att målet om andelen ekologiska livsmedelsinköp inte nås fullt ut. Analysen ska leda fram till åtgärder för att nå målet och är nödvändig för att sätta in rätt typ av åtgärder – en ökad andel ekologisk kost behöver inte alltid handla om att skjuta till mer resurser. Det kan också handla om att öka andelen vegetabiliska inslag i kosten, ta tillvara råvarorna på ett bättre sätt, samt att öka medvetenheten om ekologiska livsmedel

### **Frågor och önskemål**

Förvaltningen skriver om att Bromma ska öppna ett fritidsbibliotek som innebär att barn och unga oavsett kön, socioekonomiska förutsättningar och funktionsnedsättningar, ska få möjlighet att låna sport- och fritidsutrustning för att prova på olika aktiviteter.

Kommunal ser positivt till förslaget men är orolig för att man måste lämna en form av deposition och att det då inte blir för alla utan endast för de barn och unga med vårdnadshavare med god ekonomi.

Kommunal undrar hur har förvaltningen tänkt att detta ska gå till?

Arbetsgivaren besvarar: Fritidsbiblioteket kommer att fungera som ett vanligt bibliotek. Ingen deposition vid lån av sport- och fritidsutrustning. Utrustningen som lånas ut har lämnats in av brommabor som inte längre använder den. Hur ett fritidsbibliotek ska fungera i Bromma, vilka som ska driva det och var det ska ligga ska förvaltningen titta närmare på under 2024.

I Brommas verksamheter så finns det handledare som tar emot elever och praktikanter, något som är otroligt viktigt för våra viktiga välfärdsyrken.

För detta uppdrag krävs utbildning samt att förutsättningen för att kunna handleda på bästa sätt är att tiden finns så att det inte blir en negativ arbetsbelastning för den som handleder samt för övriga medarbetare.



Med den ”nya” arbetstidslagen så har schema blivit en het fråga i Brommas verksamheter.

Kommunal har blivit inbjudna till en föreläsning om schemaplanering tillsammans med äldreomsorgens chefer, vilket vi är mycket glada över.

Med detta så vill vi kunna få tillgång till Medvind så att vi på bästa sätt kan hjälpa våra medlemmar men också indirekt våra chefer.

Arbetsgivaren besvarar: Medvind är ett planeringssystem för schemaläggning, bemanning och tidredovisning. Medvind är behörighetsstyrd till chefer och medarbetare. Fler superusers ska utses i verksamheten. Utbildning ges kontinuerligt.

Ett önskemål från Bromma förhandlingsteam är att vi kan få ett ”träningsprogram” till Medvind.

Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering. I processen så anlitar vi service- förvaltningen med en dyr kostnad för att få hjälp med detta med ett varierande resultat.

Kommunal är kritiska mot serviceförvaltningens arbete i att rekrytera till olika tjänster inom förvaltningen och ifrågasätter hur urvalsprocessen har gått till.

Kommunal är positiv till kompetensbaserad rekrytering men yrkar på att förvaltningen ska tillsätta en partgemensam grupp för att diskutera om en eventuell förändring i rekrytering- processen eller med en inriktning att lägga den någon annanstans, till exempel personalavdelningen.

*Vision ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Vi följer stadens rekryteringsprocess

**Kommunal förbehåller sig rätten att lägga till och/eller dra ifrån yrkanden**

**Inför budget 2023 inledde Kommunal sina yrkanden med texten**

- Trots allt som händer i Sverige och i världen med krig, hög inflation och en otroligt hög brottlighet.....

1

En otroligt tråkig inledning men vi är idag i ett ännu sämre läge med gäng skjutningar som inte bara drabbar enskild individ utan

även släkt, vänner och samhället i stort samt att ytterligare ett krig utbrutit.

VP 2024 är lite tunnare och har färre mål än tidigare år men mycket fokus ligger på trygghetsskapande, säkerhet och med stort fokus på socialtjänst och fritid vilket Kommunal anser är ett helt riktigt fokus och än mer i dessa tider.

Krisplaner upprättas och olika krisövningar arbetas det med i olika ledningsgrupper. Beredskapslager av förnödenheter ska/har upprättas för att klara grundläggande måltidbehov för brukare, barn och personal. När i tiden tänker förvaltningen att medarbetarna ska få information om vad att göra om vi skulle bli indragna i kriget och ska alla förskolor och LSS boende ha detta lager? Om bara ett få tal, vilka och när nås medarbetarna av den informationen?

Arbetsgivaren besvarar: Information har getts till chefer vid digitalt chefsforum i november. De ska sedan ta det vidare via sina APT i närtid. När det gäller lagerhållning av förnödenheter sker det såväl lokalt som centralt. Staden har beslutat om att dela in civilförsvarsfrågor i samma beredskap sektorer som alla myndigheter har. I dessa sektorer ser staden över alla områden som berör civila försvaret ex Centrala beredskapslager, ekonomi, m.m.

Vi läser glädjande att KF's mål fortsatt ligger på 15 barn i barngrupp inom förskolan.

Att förvaltningen ser över möjligheten till att ha ett "storkök" inom förskolan ser Kommunal som mycket positivt. Däremot tycker vi att förslaget till att personal och vårdnadshavare skall ha möjlighet att köpa mat är direkt olämpligt och kommer att vara en stor arbetsbelastning för våra medarbetare, se yrkande längre ner.

När det gäller heltid som norm har äldreomsorgen kommit en bra bit på väg. Flera medarbetare har fått förhöjd sysselsättningsgrad och all nyanställning ska vara på heltid. Nu hoppas vi att förvaltningen gör samma satsningar inom övrig omsorg under 2024.

En annan glädjande nyhet är att pensionat Kinesen äntligen har fått ett stort tillskott i budgeten vilket förhoppningsvis gör att de kan hålla öppet alla dagar i veckan och vara den avlastning för

anhöriga det är tänkt som. Tråkigt att det inte står att läsa i vår egen VP utan ”bara” i stadens budget.

Vi saknar text om vår spetskompetensgrupp ”tryggt mottagande” bestående av Silviasystrar och som finns tillgängliga för stadsdelens äldre medborgare oberoende av driftform. Vi hoppas att vi kommer att få läsa mer om dem i enhetens VP.

Fixartjänsten som under förra året utökades till att vara IT hjälp till de äldre är superbra och ska användas ändamålsenligt och inte utföra tjänster åt förvaltningen utanför sitt anställningsavtal. Kommunal ser bara fördelar med att ta tillbaka parkskötseln i egen regi. Vi har många människor som står olika långtifrån arbetsmarknaden och på detta sätt kan de ha möjlighet att komma ut i arbetslivet med en trygg arbetsgivare och som har kollektivavtal.

Vi hoppas att vi kommer att ta del av en eventuell tidsplan för när i tiden det skulle vara möjligt.

*Kommunal ställer sig oeniga till verksamhetsplan 2024.*

## Vision Bromma sdf:s yrkanden för att skapa ökad hälsa och främjande av en bättre arbetsmiljö

- För två år sen togs ett ensidigt arbetsgivarbeslut att dra in friskvårdstimmen för alla medarbetare med anledning av att alla medarbetare inte kan nyttja den fullt ut kan slå tillbaka vad gäller att skapa hälsa på arbetsplatserna.

**Vision yrkar** på att varje enhet ska ta fram görliga aktiviteter och mål som främjar hälsan på arbetsplatsen, och att möjligheten till att återinföra friskvårdstimmen eller annan likvärdig satsning ska vara tydliga för alla medarbetare för att öka frisknärvaron på arbetsplatserna.

*Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren avslår friskvårdstimmen och bifaller resterande friskvård. Ett exempel är satsningen på aktivt medarbetarskap som kopplar väl ihop med våra friskfaktorer (Sunt arbetsliv) som främjar hälsan. Friskfaktorer vidare begrepp än friskvård, det senare fokuserar främst på rörelse och kost.

Enligt forskningen medför aktivt medarbetarskap ökad delaktighet, större engagemang och utvecklar förmågan att utföra sina arbets-uppgifter väl. Samtidigt förbättras arbetsmiljön, samarbeten utvecklas, dialogen stärks och välmåendet ökar. Aktivt medarbetarskap har positiv påverkan på både resultat och arbetsmiljö

Precis som vid förra årets förhandling kring budget och verksamhetsplan för 2023 så vidhåller Vision att säkerheten för våra medlemmar inom våra verksamheter är av hög prioritet för Vision. Säkerhetsaspekter kring hot och våld och otillåten påverkan är satsningar som förvaltningen ämnar att göra. Lokalerna på Köpsvägen 24 är inte optimala utifrån säkerheten, och Vision har påpekat det under fysiska skyddsronen. Andra lokaler som förvaltningen handhar behöver också ses över utifrån ett trygghetsperspektiv då det har skett inbrott och att obehöriga har kommit in.

**Vision yrkar** på att arbetsgivaren möter Visions oro att öka känslan av trygghet i lokalerna med olika aktiva åtgärder, så att medarbetarna ska känna sig trygga på sin arbetsplats.

Vision yrkar att vi partsgemensamt sätter oss ner och se över hela tryggheten i alla lokaler i förvaltningen.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Detta hanteras inom ramen för samverkan.

- Vid förrförra och förra årets VP-förhandling lyfte Vision följande: I och med flytten till Bromma Blocks står vi inför gemensamma utmaningar vad gäller implementeringen av arbets sättet ”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.

Detta ser Vision fortfarande som en utmaning i de nya lokalerna och vill även under 2024 följa upp arbetet enligt yrkandet nedan:

**Vision yrkar** på att arbetsmiljön och implementeringen av det för arbetsgivaren önskvärda arbets sättet ”Aktivitetsbaserade arbetsplatser” följs upp i ett systematiskt och återkommande forum där frågor kring arbetsmiljön på nya huvudkontoret följs upp kontinuerligt. Den gemensamma skyddsron den som görs för huset är inte optimal eftersom arbetsgivaren bara presenterar de riskerna som är gemensamma för vissa enheter.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Detta hanteras inom ramen för samverkan.

Lokala skyddsombud som har delar av förvaltningshuset som skyddsområden ska också kunna delta jämte sina enhetschefer under den övergripande skyddsron den. Därför yrkar Vision att samtliga skyddsombud som är aktiva på Köpsvängen 24 ska kunna delta på den förvaltningshusets fysiska skyddsron den och inte enbart huvudskyddsombuden.

Arbetsgivaren besvarar: Det är självklart. Alla skyddsombud, huvudskyddsombud och lokala skyddsombud, var inbjudna via sina chefer men tyvärr var deltagandet lågt. Vidare saknades skyddsombud för SSR som representerar många medarbetare i huset.

- Vissa enheter inom Bromma stadsdelsförvaltning har haft en oroande personalomsättning, vilket inte alltid utreds kring orsakerna varför. Förvaltningen vill arbeta med att attrahera, behålla och utveckla medarbetarna, vilket går lite emot trenden på vissa enheter där omsättningen är hög.

**Vision yrkar** på att Bromma stadsdelsförvaltning gör en djupare analys av varför det har varit en sådan stor personalomsättning bland de grupperna och presenterar en handlingsplan för hur omsättningen ska minska.

*Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren besvarar. Detta ingår inom ramen för vår komp försörjningsplan. Viktigt med avslutningssamtal men framförallt förebyggande genom att utveckla och förbättra introduktionerna för nyanställda.

- I Verksamhetsplan 2024 för Bromma stadsdelsnämnd saknar Vision skrivningar om den omarbetande handlingsplanen för Stockholms stads plan för en hållbar socialtjänst, som är reviderad under hösten 2023 och som ska implementeras under 2024. Detta är olyckligt då Vision är involverade i detta arbete stadscentralt och att det är av vikt att alla stadsdelar ska arbeta med den under kommande år.

**Vision yrkar** på att en tilläggskrivelse görs om den reviderade planen och att det beskrivs hur arbetet ska bedrivas lokalt i Bromma sdf.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet: Vi inväntar reviderad Handlingsplan och kommer fortsatt att arbeta i linje med den.

- Vi behöver gemensamt ta ansvar för att tystnadskulturen inte breder ut sig i våra verksamheter. Att stadsdelen nu har börjat med Aktivt medarbetarskap är en bra satsning, för att få till en utökad dialog i arbetsgrupperna. Det som Vision ändå emellanåt bevittnar är att det i vissa verksamheter i Bromma finns det en oroande tystnadskultur. Detta skapar ohälsa och det finns risk för konflikter och sjukskrivningar alternativt hög personalomsättning.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Här önskar arbetsgivaren att dialog för med berörda chefer för att lyfta frågan. Frågan kommer att lyftas som tema i förvaltningsgruppen under 2024.

**Vision yrkar** på att vi partsgemensamt öppnar upp för en mer transparent dialog där vi som fackliga parter kan agera som visselblåsare och att det också då inte ska finnas en risk för våra medlemmar att hamna i dålig dager hos arbetsgivaren. Vision önskar att företagshälsovården kan komma in snabbare i olika processer där behov av det finns.

*Sveriges Lärare och Kommunal ställer sig bakom yrkandet.*

*Akademikerförbundet SSR känner igen bilden.*

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Se ovanstående svar.

Vision förbehåller sig rätten att ställa frågor och lägga till yrkanden under kommande förhandling.

Enligt uppdrag

Kamilla Lantz  
Sektionsordförande och huvudskyddsombud  
Vision Bromma sdf

*Vision förklarar sig oenig med arbetsgivaren gällande verksamhetsplan för 2024 eftersom det fanns avslag från arbetsgivaren.*

## Särskilt uttalande från Vision Bromma sdf kring budgetunderlag för 2024 och inriktning för 2024-2026

*Det särskilda uttalandet är en del av Vision Stockholms stads särskilda uttalande för Stockholms stads budgetunderlag som förhandlades tidigare i höstas.*

### **Bromma stadsdelsförvaltning - en attraktiv arbetsgivare**

Vision välkomnar satsningen på kompetensutveckling men det förutsätter en god personalförsörjning. Ska man uppnå att krav och resurser är i balans behöver personalförsörjningen säkerställas både på lång och kort sikt. Hur tänker Stockholm stad gällande detta? Arbetsgivaren besvarar: Se kompetensförsörjningsplanen.

Att förändra inarbetade arbetssätt och arbetsplatskultur mot en tillitsbaserad styrning är en stor omställning som förutsätter en tydligt definierad struktur med välfungerande kommunikationsflöden. Om innebörden av tillitsbaserad styrning inte är tydligt förankrad finns risk för att det uppstår otydlighet och orimliga förväntningar mellan verksamhetsledning och operativ verksamhet. Det i sin tur riskerar att i förlängningen påverka kvaliteten i det medborgarnära arbetet. Vision vill därför att tillitsbaserad styrning förtydligas och förankras i Bromma sdf. Vision ser att ett närvarande ledarskap är gynnsamt för verksamheterna men förutsätter tillgång till ett utökat administrativt stöd.

Vision ser positivt på att staden som helhet vill ha en god samverkan med de fackliga organisationerna. Det finns dock inte alltid förutsättningar för fackligt förtroendevalda att delta i en god samverkan. Vision vill därför att Bromma sdf fokuserar på att de fackligt förtroendevaldas arbetsmiljö, tid och förutsättningar ska förbättras. Vi alla vinner på om fackligt engagemang tillåts på arbetsplatserna så vi blir fler som kan hjälpas åt.

Vision Bromma sdf ser tillit som ett resultat av god arbetsmiljö och tydligt organiserad verksamhet snarare än något som kan appliceras ovanifrån i organisationen. Vi saknar därför skrivning om skyddsombudens roll och förutsättningar eftersom dessa har en nyckelroll i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vision ställer sig positiv till den satsningen som finns i budget 2024 gällande jämställd och enhetlig friskvård inom staden. Det är en fråga som Vision har drivit och som vi anser är av yttersta vikt för stadens medarbetares hälsa och välmående.



Vision ser särskilt fram emot att staden ska pröva möjligheten att ingå ett kollektivavtal mot sexuella trakasserier. Vision har länge drivit frågan och är positiva till att staden tar sitt ansvar gällande anställdas arbetsmiljö, trygghet och säkerhet. Detta kommer även komma medarbetarna i Bromma till gagn.

Enligt stadens budget ska staden arbeta proaktivt med hot och våld gentemot stadens medarbetare. Hur ska stadens arbete intensifieras på alla förvaltningar och alla yrkesgrupper?

Arbetsgivaren besvarar: Vi har rutin för hot och våld som ska anpassas vid behov inom resp verksamhet. Otillåten påverkan kommer att få ökat fokus kommande år.

### **Samhälleliga utmaningar och stadens roll i dessa**

Vision anser att stadsdelsförvaltningarnas kristeam och skolans personal ska aktiveras omgående när gängskjutningar inträffar strax intill skolor i Stockholms Stad.

Vision anser att det är bra att det omnämns i stadens budget att medarbetare inte ska behöva vara angivare, utifrån regeringens förslag till ny lag. Vision vill dock ha ett starkare ställningstagande från både politikerna och arbetsgivaren i Bromma sdf.

Vision ställer sig positiva till att staden klimat-anpassas. Inom förbundet Vision har vi redan infört förtroendeuppdraget klimatombud. Vi utgår från att Brommas verksamheter, både på arbetsplatsnivå och central nivå, har utsedda klimatombud. Deras uppgift är att bevaka att arbetsplatser fullföljer sina åtaganden gällande att klimatpåverkan minskar och klimatpositiva insatser genomförs och följs upp.

### **Socialt arbete**

Vision ställer sig positiva till att, handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare, revideras och förnyas utifrån ändrade förutsättningar och rådande samhällsutveckling. Vi poängterar dock vikten av att det finns en central styrning, uppföljning och utvärdering i samband med arbetet gällande den nya planen för en hållbar socialtjänst som ska beslutas om på Socialnämnden inom kort.

Det Vision Bromma sdf inte ser någon tydlig skrivning om i Verksamhetsplan och budget för Brommas stadsdelsnämnd är att denna plan inte tas upp någonstans i texten. Det oroar Vision och vill att det ska in i texten och som en aktivitet, då den reviderade planen kommer implementeras under 2024.

Arbetsgivaren besvarar: Framgår av kompetensförsörjningsplanen: Avdelningen ska fortsätta arbeta med handlingsplanen för att

förbättra socialsekreterare och biståndshandläggares arbetsituation.

Arbetet med handlingsplanen för biståndshandläggarens arbetsituation fortsätter med fokus på otillåten påverkan.

Vision ser även positivt på att det centrala förstärkningsteamet ska utökas för att stadsdelarna ska minska sina konsultkostnader. Bromma sdf måste se över en handlingsplan för att minska antalet konsulter i våra verksamheter, där Vision hoppas på att få se tydliga resultat under 2024.

Enligt uppdrag

Kamilla Lantz  
Sektionsordförande och huvudskyddsombud  
Vision Bromma sdf

## **Akademikerförbundet SSR frågor förslag VP Bromma 2024**

I förslag till verksamhetsplan skriver förvaltningen att ”åtgärder för att upptäcka och motverka psykisk ohälsa bland barn och unga prioriteras”. Akademikerförbundet SSR välkomnar detta fokus som är en viktig del i det förebyggande arbetet.

**Akademikerförbundet SSR undrar** dock vilka andra ansvarsområden som bortprioriteras i det fall inga extra resurser tillsätts för satsningen?

Arbetsgivaren besvarar: Respektive chef prioriterar utifrån uppdraget

Akademikerförbundet SSR har under lång tid arbetat med frågan om tystnadskulturen i stadens verksamheter. Återkommande vittnar medlemmar om att arbetsklimatet inte tillåter viljeyttringar avvikande från chefens åsikt och det finns en rädsla för repressalier.

Därför välkomnas skrivningarna i verksamhetsplanen om att ”medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglad av tillit”.

**Akademikerförbundet SSR undrar** dock på vilket sätt förvaltningen ska arbeta med frågan om att motverka tystnadskulturen samt hur skyddsombud och fackliga organisationer görs delaktiga i arbetet.

Arbetsgivaren besvarar: Förslag på tema vid FVG under våren.

Såväl inom Bromma sdf som i övriga staden är personalomsättningen inom socialtjänsten hög vilket är en uppenbar risk för verksamheternas mål och medborgarnas rätt till stöd.

Akademikerförbundet SSR välkomnar förvaltningens önskan om att ”arbeta med att stärka arbetsgivarvarumärket för att på det sättet attrahera fler medarbetare att söka sig till Bromma”.

Frågan är dock komplex då Bromma sdf inte själv förfogar över beslut om flertalet förmåner för medarbetarna. Syftet försvåras av att staden centralt varit negativ till fackförbundens initiativ till bättre förmåner, däribland kollektivavtal avseende löneväxling, kollektivavtal kring 80-90-100-modellen och nu senast indragning av friskvårdstimme.

**Akademikerförbundet SSR önskar** redogörelse för hur Bromma sdf arbetar med frågan om att stärka arbetsgivarvarumärket i de delar förvaltningen inte själv förfogar över.

Arbetsgivaren besvarar: Vi följer kompetensförsörjningsplanen. Stockholms stad är en arbetsgivare och det måste vi förhålla oss till.

### Akademikerförbundet SSR yrkanden förslag VP Bromma 2024

Akademikerförbundet SSR har under lång tid lyft behovet av ett starkare förebyggande arbete inom det sociala arbetet. För att kunna göra detta krävs resurser för att säkerställa balansen mellan krav och resurser (AFS 2015:4 § 9).

Av förslaget till verksamhetsplan framgår att arbetsgivaren önskar en höjd ambitionsnivå avseende såväl det förebyggande arbetet som andra arbetsområdet, något Akademikerförbundet SSR välkomnar. Som exempel lyfter arbetsgivaren bland annat att ”barns inflytande i utredningar och uppföljning av insatser ska öka” och att ”samverkan med polisen, kriminalvården och civilsamhället är angeläget och ska intensifieras”.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att samtliga satsningar och ambitionshöjningar täcks av extra budgetmedel alternativt att arbetsgivaren tydligt pekar ut områden som inte ska utföras om det extra arbetet ska utföras inom samma ram som tidigare.

*Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren besvarar: Prioriteringar görs av respektive chef i dialog med medarbetarna. Inom given budgetram.

Tre fjärdedelar av Stockholms stads cirka 45 000 medarbetare är kvinnor. Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa.

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

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda

*Vision och Kommunal ställer sig bakom.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

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

*Vision och Kommunal ställer sig bakom.*

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

”Förvaltningens chefer ska stödja medarbetare att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar som i slutändan kommer brommaborna till del”.

För några år sedan införde förvaltningen en så kallad *utvecklingstid* för medarbetarna att ta ut en timme per vecka för att ges utrymme till att utveckla goda idéer till verksamheternas utveckling.

För att främja syftet med arbetsgivarens ambition **yrkar Akademikerförbundet SSR** att medarbetare ges tydligt utrymme för att inom arbetstiden kunna arbeta med verksamhetsidéer, såväl individuellt som i grupp.

Arbetsgivaren besvarar: Vi uppmuntrar till att medarbetare kommer med idéer för verksamhetsutveckling. Alla har eget ansvar.

Varje år arrangerar Akademikerförbundet SSR Socionomdagarna på Älvsjömessan. Socionomdagarna är den självklara mötesplatsen för kvalificerat socialt arbete och ett enkelt sätt för arbetsgivare runtom i landet att kunna ge kompetenspåfyllning till sina medarbetare. Socionomdagarna arrangeras i samarbete med Stockholms stad vars medarbetare ändå är underrepresenterade på mässan.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att särskilda fler medarbetare ges möjlighet till att kunna besöka Socionomdagarna.

Arbetsgivaren besvarar: Vi erbjuder redan idag särskilt utvalda medarbetare att besöka socionomdagarna och planerar att fortsätta göra så.

Av förslag till verksamhetsplan framgår att avdelningen för äldreomsorg planerar att utöka med en verksamhetsutvecklare inriktad mot digitalisering.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att omorganisationen riskbedöms och samverkas i sedvanlig ordning innan beslut fattas.

I det fall arbetsgivaren anser att förslaget till beslut samverkats vid förhandling om verksamhetsplan begär Akademikerförbundet SSR en arbetsbeskrivning av tjänsten.

Arbetsgivaren besvarar: Tjänsten som verksamhetsutvecklare är en vakanshållen tjänst och inte en fråga om omorganisation. Denna information har lämnats till de fackliga parterna vid avdelningssamverkan och inga frågor eller avvikande synpunkter kom från de fackliga parter som medverkade. Vi delger gärna annonsen med tillhörande uppdragsbeskrivning när den utlyses.

En aktivitet är att alla enheter under året ska ta fram och testa nya arbetssätt med målet att öka AMI.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetet görs tillsammans med enheternas medarbetare.

*Vision ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden som största kommun och huvudstad ett särskilt samhällsansvar. För en väl fungerande sjukvård, och för alla invånares säkerhet, är det nödvändigt med regelbundna blodgivare så att sjukvården får ett stabilt lager av blod. En bred blodgivarbas är en förutsättning för att kunna möta samhällets nya krav på beredskap. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver många blodgivare kunna kallas in. Staden bör underlätta för anställda att ge blod.

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

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

I förslaget till verksamhetsplan beskrivs att det under 2024 kommer ske ett större förändringsarbete kopplat till stadens nya chefsstruktur.

Akademikerförbundet SSR har välkomnat översynen och förtydligande av chefers mandat och ansvar, men varnat för verksamhetsriskerna när egentligen samtliga enheter behöver omorganiseras vid ett direkt införande i linje med den föreslagna chefsstrukturen.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att noga analys görs inom ramen för samverkan med de fackliga organisationerna för att minimera riskerna i verksamheten.

*Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Vi följer stadens process för detta. Vi följer detta inom ramen för samverkan.

I förslaget till verksamhetsplan beskrivs att förvaltningen ska ”utveckla och förbättra det förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet”.

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetet görs i god dialog med de fackliga organisationerna och i samverkan med skyddsombud/huvudskyddsombud.

*Vision, SACO, Kommunal och Sveriges Lärare ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Detta sker inom ramen för samverkan

**Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna gemensamt i samverkan analyserar personalomsättningen (statistiken som kommer för 2023) i syfte att tillsammans hitta vägar för att få en stabilitet och säkerställa kompetens och erfarenheter inom verksamheterna.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Detta sker inom ramen för samverkan

**Akademikerförbundet SSR yrkar** dessutom på att ett mål för personalomsättningen tas fram i verksamhetsplanen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

*SSR avslutar förhandlingen i oenighet eftersom det fanns avslag från arbetsgivaren.*

### **Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2024**

Presenterad budget för 2023 med inriktning för 2024 och 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna. Saco emotser planerad utredning av löneförmåner i staden vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-90-100. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden. Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så.

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden.

Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningens behov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.



För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras.

I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Saco anser för övrigt att medarbetare som donerar blod ska kunna göra det på arbetstid, på samma sätt som att vaccinera sig mot Covid.

Dick Morén  
Ordförande Sacorådet

*SACO ställer sig oeniga till verksamhetsplanen för 2024.*

## **Yrkanden från Sveriges Lärare Stockholm, budgetår 2024-2025**

Sveriges Lärares lokalförening i Stockholm representerar 2200 medlemmar i kommunala förskolor i elva stadsdelar. Vi vet hur oerhört viktig förskolan är för barnen och deras framtid. I Finansborgarrådets förslag till budget 2024 verkar denna uppfattning delas då den genomgående understryker vikten av en likvärdig förskola. Samtidigt uteblir de satsningar som skulle möjliggöra detta.

Skollagen, läroplanen och barnkonventionen är de styrdokument som reglerar förskolans uppdrag. Sveriges Lärare kräver att förskollärare har de förutsättningar som behövs för att uppfylla detta uppdrag. Förskollärare har som ansvar att kvalitetssäkra utbildning och undervisning och då måste nödvändiga resurser tillsättas.

Samhället behöver förskollärare och det måste vara ett hållbart yrke. Många förskollärare har idag en hög arbetsbelastning, med stora barngrupper, brist på tid för att planera sin undervisning och för få förskollärare per förskola. Det är en arbetsmiljö som höjer risken för att bli sjuk och vi vet att sjukskrivningarna är alldeles för många.

Grundläggande för en hållbar arbetssituation för förskollärare är att kärnuppdraget renodlas och värnas. Tiden för planering och utveckling av undervisning får inte utebli på grund av att medarbetare är sjuka eller att kringuppgifter tar förskollärarens tid i anspråk. På förskolorna måste grundbemanningen vara tillräcklig för att säkerställa att planeringstiden blir av men också för att garantera barnens säkerhet under hela dagen.

För att förskolläraryrket ska bli attraktivt och hållbart krävs att yrkesskickligheten premieras och att karriärmöjligheter utvecklas. Den kompetensutveckling som arrangeras ska ha relevans för undervisningen och ge fördjupade kunskaper.

Vi, som är professionen, vet vad som krävs för att Finansborgarrådets vision om likvärdiga förskolor ska bli verklighet. Det är dags att börja ta våra yrkanden på allvar.

### Sveriges Lärare lokalförening Stockholm yrkar

1. att förskollärares kärnuppdrag ska renodlas.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Arbetsgivaren värnar kärnuppdraget Förskollärarna har ansvar för det pedagogiska innehållet i undervisningen och att leda undervisningen på ett sådant sätt att målen och intentionerna i läroplanen uppfylls. Men förskolläraren är en del i ett arbetslag och det är viktigt att allt arbete flyter på under hela dagen.

2. att arbetsgivaren säkerställer en grundbemanning som ger en säker och kvalitativ utbildning för barn och en hållbar arbetsmiljö för medarbetare.

*Kommunal ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: I rektorsuppdraget ingår att säkerställa att förskolan har en god organisation och att barngrupperna har en lämplig storlek och sammansättning.

3. att stadsdelen ska verkställa Finansborgarrådets indikator om minskade barngrupper med max 15 barn per grupp och heltidsarbetande förskollärare.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Barngruppernas storlek är ett mål vi strävar mot men har stora utmaningar med. När det gäller heltid så har vi det som ett mål att nå för alla våra arbetstagare utifrån arbetet med heltid som norm

4. att alla förskollärare kontinuerligt får kompetensutveckling.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: I rektorsuppdrag ingår att

1. skapa förutsättningar för medarbetarna att delta i kompetensutveckling som gynnar såväl den anställda som verksamheten i stort
2. Kartläggning av kompetenser för att säkerställa att medarbetarna har den utbildning och kompetens som krävs för att klara sitt uppdrag
3. Ansvar för att etablera en lärandekultur på förskolan och se till att så att rätt kompetens finns för att förstå och genomföra förskolans uppdrag

5. att stadsdelen ska säkerställa att resurser och stöd ges till alla barn utifrån individuella behov.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

6. att stadsdelen arbetar förebyggande och uppföljande för att minska sjukskrivningstal.

*Akademikerförbundet SSR, Vision och Kommunal ställer sig bakom yrkandet.*

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

7. att arbetsgivaren inför karriärtjänster för förskollärare.

2

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

8. att det ska råda nolltolerans mot hot, våld och kränkningar i stadsdelens förskolor. Förskollärare ska känna ett otvetydigt stöd från arbetsgivaren och konsekvenser ska följa tydliga riktlinjer.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Förskolan ska följa de regler och riktlinjer som gäller mot hot och våld samt kränkande särbehandling

9. att skickliga förskollärare med låg lön lönekorrigeras utanför löneöversynen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

10. att stadsdelen tar fram en uppdragsbeskrivning för förskollärare verksamma i öppna förskolan.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: I förskolförvaltningens uppdrag ligger att se över öppna förskolan

11. att stadsdelsnämnden tar Sveriges Lärares politik för förskolan i beaktning (bilaga 1).

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Vi har tagit del av Sveriges lärares politik för förskolan och ska där vi har rådighet ha det med i åtanke.

**Bilaga 1: Sveriges Lärares politik för förskolan - En förskola av hög kvalitet**

### **Sveriges Lärare kräver att**

- förskollärares tid för planering, för- och efterarbete och utveckling av undervisningen regleras nationellt.
- förskollärares kärnuppdrag värnas. Alla barn garanteras undervisning av legitimerade förskollärare.
- staten ser till att fler förskollärare utbildas.
- staten lagstiftar om minimibemanning, förskollärartäthet samt ett maxtak för barngruppers storlek.
- staten tar ett huvudansvar för förskolans finansiering, resursfördelning och likvärdighet.
- huvudmän genomför uppdragsdialoger som säkrar verksamhets- och tjänsteplanering samt ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- förskollärares professionella bedömningar av vad som behövs för barns undervisning ges avgörande betydelse för hur stödarbetet sker i förskolan.
- fler specialpedagoger måste utbildas.
- specialpedagogisk kompetens garanteras på förskolorna genom statligt riktade kompetensutvecklingsinsatser för förskollärare samt fler anställda specialpedagoger.
- staten och huvudmännen tillsätter resurser för en fungerande samverkan mellan relevanta aktörer såsom barn- och ungdomspsykiatri, socialtjänsten och barnavårdscentralen.
- antalet timmar för förskollärares kompetensutveckling regleras.
- samverkan mellan förskola och akademin stärks och fler lektorat inrättas.
- resurser till praktisk forskning om förskolan stärks och formerna för forskningsspridning utvecklas.
- huvudmän skapar organisatoriska förutsättningar så att varje förskollärare får möjligheter till kollegialt lärande i sin yrkesvardag.
- huvudmän ger förskollärare möjligheter att delta i statens professionsprogram.
- staten skapar en masterpåbyggnad med förskoleinriktning.
- förskolläraryrket ges en examen på avancerad nivå.

*Sveriges Lärare avslutar förhandlingen gällande verksamhetsplan 2024 i oenighet och önskar att yrkanden förs över till samverkansgruppen för diskussion.*

## Vårdförbundets särskilda yttrande till stadsdelens VP 2024

Vi lever i en värld av ovisshet, rädsla och oro som ökar i världen. Detta är något som påverkar Stockholms invånare i allra högsta grad och i detta även stadens anställda.

I samband med Covid-19 pandemin lyste ficklampan på svensk äldreomsorg. Stockholms Stad fick omgående börja krishantera för att kunna följa och klara de riktlinjer folkhälsomyndigheten fastslagit. I starten av pandemin identifierades sårbarheter inom äldreomsorgen, främst krishantering av basal medicinsk utrustning, rätt kompetens och god bemanning. Vikten av närvaro av vårdpersonal och legitimerad personal blev extra tydlig. Åter igen ökar covid-19 i samhället och det är viktigt att stadsdelarna arbetar kontinuerligt med att se till att beredskapen för pandemier blir bättre så att dessa sårbarheter inte uppstår igen.

Sjuksköterskor är en efterfrågad grupp på arbetsmarknaden. Den erfarna sjuksköterskan väljer idag ett arbete med bra arbetstider, arbetsmiljö och lön. I Stockholms stad har arbetet som sjuksköterska förflyttats till en mer ambulerande roll på grund av skiftarbete. Sjuksköterskor i Stockholms stad arbetar ofta dagar, kvällar, och helger. Vårdförbundet ser att många erfarna sjuksköterskor vill arbeta dagtid för att en god kvalitet i omvårdnad.

Stockholms stad har en inriktning att nu satsa på kompetens, god bemanning, medicinsk utrustning och närvaro av läkare och sjuksköterskor inom äldreomsorgen. Budgeten beskriver också att samarbetet mellan Region Stockholm och Stockholms Stad måste utökas och förstärkas. I budget nämns även att det ska satsas på fler chefer, för att ge förutsättningen för ett närvarande ledarskap. Läkare- och sjuksköterskenärvaron ska prioriteras högt inom äldreomsorgen samtidigt som budgeten ska minskas med 21.3 mnkr. Vårdförbundet ställer sig frågande till hur stadsdelen ska lyckats med detta när budgeten har minskats?

Arbetsgivaren besvarar: Äldreomsorgen i Bromma stadsdelsförvaltning har fått en väsentligt ökad rambudget för 2024. Även ersättningarna för utförarna höjs till en bättre nivå jämfört mot innevarande år. Ett nära ledarskap och god sjuksköterskebemanning ryms inom rambudgeten.

Stadsdelsnämnderna ska i samarbete med äldrenämnden och Region Stockholm stärka den medicinska kompetensen i äldreomsorgen samt säkerställa att basal medicinsk utrustning finns på vård- och omsorgsboenden, då behöver staden satsa på att utbilda, erbjuda karriärvägar och anställa specialistsjuksköterskor och fler sjuksköterskor som handleder omvårdnadspersonalen. Vårdförbundet ser att specialistsjuksköterskor inom äldreomsorgen erbjuder både kunskaper & erfarenheter. Detta bidrar till en säkrare vård, stabilare arbetsmiljö och tryggare kompetensförsörjning. Stockholms stad saknar många specialistsjuksköterskor. Vårdförbundet ser ett behov av att arbetsgivaren erbjuder sjuksköterskor betalad specialist utbildning enligt AST – [akademisk specialisttjänstgöring](#).

I samarbete med stadsdelsnämnderna och idrottsnämnden ska äldrenämnden stärka arbetet med de förebyggande och rehabiliterande insatserna. God och säker vård förutsätter god yrkeskunskap och gemensamma insatser från alla yrkeskategorier inom vård och omsorg.

I budget vill Stockholms stad öka bemanningspersonalen för sjuksköterskor i hela staden. Där bemanningssjuksköterskan ska agera ambulerande. Detta för att säkerställa att alla har god tillgång till hälso- och sjukvård inom äldreomsorg.

Vårdförbundet ser att den viktigaste faktorn för en god och säker hälso- och sjukvård är kontinuitet av omvårdnadsansvariga sjuksköterskor. Detta kräver en ökad grundbemanning av sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor med god erfarenhet inom äldreomsorg.

Stadsdelsnämnderna ska verka för en tillförlitlig informationsöverlämning mellan hemtjänsten, särskilda boenden och Region Stockholm. Vårdförbundet anser att ett gemensamt dokumentationssystem behövs för att uppnå en säker informationsöverlämning i vårdkedjan. Detta gäller främst kommunikationen mellan Region och kommunen.

Anneli Johansson ordförande  
Vårdförbundet Stockholms stad

Martin Junker vice ordförande  
Vårdförbundet Stockholms stad



## Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
John Marcus,Sjöberg	2023-12-12
Carl Oscar Gösta,Korch	2023-12-12
Benjamin Claudio,Empanan Jimenez	2023-12-11
Susanna Karin Birgitta,Olsson	2023-12-18
Emma Kamilla,Lantz	2023-12-11
Anna Ellinor,Nordlander	2023-12-12