



Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbundet SSR; s yrkanden för verksamhetsplan 2021, Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning.

Akademikerförbundet SSR ser med oro på de konsekvenser som uppstår till följd av Coronapandemin. Akademikerförbundet SSR i Hägersten-Älvsjö arbetsplatsförening är medvetna om de samhällsekonomiska förutsättningarna och vi är oroliga för det ska försämra kvaliteten och servicen i välfärdsverksamheterna vilket riskerar att drabba oss alla som medborgare. Vi i Hägersten-Älvsjö arbetsplatsförening har utgått från den högst oroande ekonomiska utvecklingen till följd av Covid-19 när vi formulerat yrkande. Genom att använda resurser på rätt sätt kan man påverka medlemmarnas arbeten och arbetsmiljö i positiv riktning tror vi.

I Finansborgarrådets förslag till budget 2021, sid 79, anges att öka medarbetarnas inflytande och delaktighet på arbetsplatsen genom fortsatt arbete utifrån handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare för att säkerställa en bra arbetssituation. I Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämndens förslag till verksamhetsplan sid. 59, anges att förvaltningen fortsätter att stärka medarbetarnas inflytande och delaktighet på arbetsplatsen. I Verksamhetsplanen står det att som en del av arbetet med handlingsplanen fortgår förvaltningens lokala kompetens- och utvecklingsforum (LKUF) där representanter från alla enheter inom avdelningen för social omsorg och avdelningen för äldreomsorg ingår.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen tydliggör hur och vilket sätt handlingsplan implementeras i verksamheterna samt hur förvaltningen följer upp arbetet kring detta.
- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen fortsätter arbetet med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare och även kartlägga om det behövs utveckla och förbättra fortsatt arbetet med handlingsplanen inom förvaltningen. I handlingsplanen bör särskild vikt läggas vid hur hantera personalförsörjningen i samband med sammanslagningen då personalomsättning under andra halvåret 2020 varit stor. Viktigt att se till att personal snabbt tillsätts så att enheter inte går underbemannade och arbetsmiljön försämras.
- Akademikerförbundet SSR yrkar även att förvaltningen planerar och kopplar resurser för att genomföra aktiviteter från handlingsplan.

I Finansborgarrådets förslag till budget 2021, sid 79 anges att nämnderna ska arbeta förbyggande mot hot och våld samt säkerställa långsiktigt stöd till personal som utsatts för hot och våld i sitt arbete.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen arbetar förbyggande mot den fysiska hot och våld samt säkerställa även den psykiska, digitala hot, dvs. aggressiva mail eller telefonsamtal mot tjänsteman. Aggressiva mail eller telefonsamtal kan framkalla allvarliga påfrestningar hos tjänstemännen. Förvaltningen skulle kunna jobba vidare med utifrån "Socialtjänsten föredrar ett respektfullt bemötande" som många andra myndigheter redan gör.

I Finansborgarrådets förslag till budget 2021 sid. 79 anges att erbjuda nya medarbetare inom socialtjänsten en gedigen introduktion samt stöd till medarbetare med kort erfarenhet i form av handledning och metodutvecklare/mentorskap för att säkerställa likställighet och rättssäkerhet för stockholmarna.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen satsar på metodutvecklare/mentorskap så att alla nya medarbetare får en bra introduktion och känner sig trygg i sin yrkesroll samt för att säkerställa likställighet och rättssäkerhet för medborgarna samt öka kvalitet inom välfärdsverksamheterna. Metodutvecklare/mentor är en viktig förutsättning för att upprätthålla en hög kvalitet inom socialtjänsten.

I Finansborgarrådets förslag till budget 2021 anges att säkerställa chefernas arbetssituation och förutsättningar att utöva ett närvarande ledarskap.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen arbetar för att alla chefer ges stöd som de behöver för att cheferna ska vara tillgänglig, närvarande ledare för medarbetarna. Stödet kan vara administrativtöd, handledning samt kunskaper som verksamheten kräver och enlighet med stadens personalpolicy.

I Finansborgarrådets förslag till budget 2021 anges att nämnderna ska verka för ett ledarskap präglad av förändringsledning, kommunikation, tillit och mod som gynnar kvalitetsutveckling inom kärnverksamheterna.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen skulle erbjuda chefer kompetensutveckling på ett beredare perspektiv så att ledarskap stärks samt chefer kan stödja och guida sina medarbetare vidare.

I budgeten anges att utveckla och förstärka socialtjänsten med fokus på att stärka stödet för alla medborgare och förbättrade arbetsvillkor för socialtjänstens medarbetare. Det är vanligt att medarbetarna inom socialtjänsten arbetar under hög press av arbetsbelastning och en psykisk ohälsosam arbetsmiljö som resulterar psykisk ohälsa och långvarig sjukrivningar hos medarbetarna.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att nämnden i förslag till verksamhetsplan tillskjuter medel för att förebyggande arbete för att undvika en stressande arbetsmiljö och högarbetsbelastning med förstärkt resurser inom förvaltningens myndighetsida.
- Akademikerförbundet SSR yrkar även att förvaltningen ska satsa på erfarna personer med kompetensutveckling, ha en långsiktig planering för att behålla kompetenta arbetskraft samt att arbetar för utveckla karriärmöjligheten samt gruppen prioriteras även avseende löneutvecklingen.

I budgeten anges att nämnder ska förbättra metoder för uppföljning och utvärdering av hur digitaliseringsprojekt kan leda till effektivisering och ökad kvalitet.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen ska arbeta för att ta fram en mätbar rutin för kartläggning och uppföljning samt utvärdering av digitalisering. Även en obligatorisk digital skydds rond implementeras i samband med fysiska och sociala skydds rond för att öka effektiviseringen.

I stadens budget återfinns för de flesta verksamheter så kallade generella effektiviseringar.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen inom ramen för förvaltningsgruppen särredovisar vilka enheter och hur dessa planerar att anpassa sig efter de generella effektiviseringarna.
- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen tar fram åtgärdsplan för att undvika diskriminering på arbetsplatsen utifrån hudfärg. Detta kan ske genom utbildning av chefer och medarbetare.

Skyddsombud har en viktig roll på svensk arbetsmarknad. Under den pågående Coronapandemin har skyddsombuden haft en aktiv roll med att göra riskbedömningar av verksamheterna tillsammans med sina chefer. Dessvärre finns det många verksamheter som saknar skyddsombud.

- Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att ett lokalt arbetsmiljöarbete görs av chefer och skyddsombud i verksamheterna. Därför yrkar Akademikerförbundet SSR att förvaltningen tillsammans med de fackliga organisationerna tar fram ett informationsmaterial om skyddsombudens roll samt gemensamt uppmuntrar fler medarbetare att åta sig uppdrag som skyddsombud.

Användningen av digitala verktyg har blivit extra aktuell under Coronapandemin och stadens verksamheter har fått göra snabba anpassningar av bland annat digital mötesverksamhet samt hemarbete.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen genomför digitalskyddsround för medarbetare som använder datorer som främsta arbetsverktyg.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämndens förslag till verksamhetsplan anges att friskvård och att ha ett främjande och förebyggande hälsoperspektiv är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra.

- Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltning höjer friskvårdsbidraget till 2000 kr/år för att främja en god hälsa för medarbetarna samt främja utvecklingen för ett mer jämställt Stockholm. Då de mansdominerade fackförvaltningarna har mycket högre friskvårdsbidrag än de kvinnodominerade under samma arbetsgivare.

Kommunals yrkanden VP 2021 Hägersten-Älvsjö

Sidan 12. Konsekvenser av Covid-19 pandemin.

Arbetsgivaren skriver att medarbetare varit flexibla och ”hjälp till” på både andra avdelningar och förskolor inom enheten.

Detta har slitit hårt på Kommunals medlemmar då även övertid och förskjuten arbetstid varit hög för vissa. Tyvärr har flera förskoleområden inte följt stadens uppmaning att tillfälligt anställa vikarier månadsvis för att på så sätt säkerhetsställa bemanningen.

Arbetsgivaren skriver även att man tar med sig organisationen och den flexibla planeringen till 2021

- Kommunal yrkar att riskbedömning skall genomföras varje gång som pedagoger skall arbeta på annan förskola. Speciellt med tanke på den höga smittspridningen.

Sidan 19. Arbetsgivaren skriver att viktiga faktorer som påverkar undervisningens kvalitet är medarbetarnas kompetens.

- Kommunal yrkar att arbetsgivaren alltid skall eftersträva att vid nyanställning alltid anställa utbildade barnskötare.

- Kommunal yrkar att arbetsgivaren även fortsättningsvis erbjuder anställda utbildade barnskötare att genomföra den kompetensbaserade utbildningen som staden erbjuder.

Sidan 44. Äldrenämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen och i samarbete med stadsdelsnämnderna göra en översyn av arbetsmiljön inom hemtjänsten.

-Kommunal yrkar på att få delta i arbetet med översynen i sdf.

Sidan 44. Äldrenämnden ska tillsammans med stadsdelsnämnderna ta fram och införa en obligatorisk introduktionsutbildning för alla medarbetare inom äldreomsorgen.

-Kommunal yrkar på att få vara delaktiga vid framtagande och genomförande av utbildningen i sdf.

Sidan 57-59. Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö.

Arbete inom arbetsmiljöområdet är fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och trivas i arbetet. Ett närvarande ledarskap är här viktigt för att

Kommunal.

kunna skapa och säkerställa en god arbetsmiljö.

Ledarskapet ska vara närvarande och präglas av kommunikation, tillit samt mod

I utförarenheterna idag finns det chefer som har ett högt antal anställda under sig, även flera arbetsplatser med olika adresser.

-Kommunal yrkar på att få redovisning på hur sdf ska uppnå ett nära ledarskap som präglas av kommunikation och mod, i samtliga enheter för att på så sett kunna skapa och säkerställa en god arbetsmiljö.

Att arbeta förebyggande för att sänka sjukfrånvaron är fortsatt prioriterat.

-Kommunal yrkar på att i få delta i partsgemensam grupp för att gemensamt arbeta med denna fråga i sdf.

-Kommunal yrkar på att redovisning av sjukfrånvaron per enhet ska ske månadsvis på SVG.

Friskvård och att ha ett främjande och förebyggande hälsoperspektiv är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra.

Alla medarbetare på förvaltningen erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet och verksamheten så tillåter.

-Kommunal yrkar på att sdf i samtliga enheter säkerställer att arbetet och verksamheten bara i undantagsfall inte ska tillåta Friskvård.

-Kommunal yrkar på att redovisning av uttagen Friskvård per enhet ska ske halvårsvis i SVG.

-Kommunal yrkar att stadsdelen för att säkerställa arbetsmiljön uppmuntrar ett partsgemensamt arbete med att främja samarbetet mellan chef och skyddsombud.

- Kommunal yrkar att arbetet med projektet förbättra arbetssituationen för barnskötare och förskolelärare fortsätter under året.

För att en god samverkan mellan arbetsgivaren och parterna skall förbättras måste de reviderade hänvisningarna till samverkansavtalet vara kända av alla anställda. Man behöver även arbeta för en "nystart" av Samverkan.

- Kommunal yrkar på att arbetsgivaren påbörjar ett arbete tillsammans med de fackliga organisationerna för en nystart av APT på arbetsplatserna.

Övrigt

-Kommunal yrkar på full pris- och lönekompensation

-Kommunal yrkar på att det i äldreomsorgens planeringsprogram Schemas ska planeras in realistisk förflyttningstid mellan besöken hos de äldre.

-Kommunal yrkar på att arbetsgivaren upprättar en arbetsmetod avseende hur man ska minimera antalet visstidsanställningar

Alla eventuella förändringar av verksamheter som är nämnda i VP-dokumentet, ska förhandlas i särskild ordning.

De är inte förhandlade eller samverkade i samband med samverkan om VP.

Frågor på VP 21 som kan leda till nya yrkanden

Sidan 9. Äldreomsorgen ska även säkerställa adekvat teknisk kompetens hos medarbetarna.

Kommunal undrar vilken teknisk kompetens som avses och hur det ska säkerställas?

Kommunal undrar vilket stöd det kommer att finnas till medarbetare som har svårt att lära sig den nya tekniken?

Sidan 23. Hur ska förvaltningen göra för att följa Stadens mål för gruppstorlekarna 14 småbarn respektive 18 storbarn?

Sidan 23. Hur ska de utbildade barnskötarna erbjudas utbildning? I texten står det bara att de ska uppmuntras att utbilda sig.

Sidan 23. Vad menas med kompetensutvecklings insatser kök/kosthållning?

Sidan 25. Hur ska man göra för att öka de fysiska aktiviteterna?

Sidan 41. I ett led i att möjliggöra karriärvägar för undersköterskor ska det finnas möjlighet till kompetensutveckling inom områdena demens och geriatrik och på så sätt bli specialistundersköterska.

Kommunal undrar om det kommer att införas en ny titel?

Sidan 60. Medarbetare med ofrivillig deltid som anmäler önskemål om högre sysselsättningsgrad ska erbjudas det när möjlighet uppstår..

Kommunal förutsätter att sdf följer kollektivavtalet och planerar sina verksamheter så de bygger på heltidstjänster.

Kommunal.

Sidan 8. Avdelningen för social omsorg kommer under 2021 särskilt prioritera utvecklingen av det förebyggande och uppsökande arbetet samt arbete med tidiga insatser.

Kommunal vill få konkreta exempel på hur dessa prioriteringar kommer att gestalta sig omsatt i praktiken inom utförarverksamheterna.

Kommunal vill även få exempel på hur det gäller/påverkar medarbetarna.

(Frågan undantar dock enheten Ung Fritid, där det i VP-texten framgår tydligt hur man ämnar arbeta.)

Sidan 8. Verksamheterna ska implementera och följa nya och befintliga riktlinjer, revidera rutiner kring handläggning och samverkan där det behövs samt kompetensutveckla medarbetare där det behövs för att säkerställa rättssäkerheten.

Kommunal undrar vilka kriterier som avgör när kompetensutveckling anses behövas eller inte behövas.

Kommunal undrar även över kopplingen mellan medarbetares kompetensutveckling och att rättssäkerhet säkerställs. Vilken rättssäkerhet åsyftas mer explicit?

Och hur kan det brytas ned till medarbetare inom de olika verksamheterna?

Så vilket behov av kompetensutveckling avses?

Kommunal kan konstatera att man t. ex under rubriken "Inledning" , sid. 5-12, på olika sätt detalj-beskriver och exemplifierar de kompetensbehov/ kompetensutveckling - också innehållande karriärmöjligheter - som stadsdelen ser gällande medarbetare inom Förskola och Äldreomsorg. Detta upprepas på fler håll inom VP-textens olika avsnitt avseende medarbetare inom nämnda branscher. Kommunal kan konstatera att liknande skrivningar i hög grad saknas gällande medarbetare inom utförarverksamheterna inom social omsorg. Trots detta står det på sid. 78-79 att "Välutbildade och engagerade medarbetare är en förutsättning och en stark drivkraft i kvalitetsarbetet."

Kommunal vill veta stadsdelens syn och resonemang kring detta.

Kommunal Hägersten-Älvsjö



Sektion Hägersten-Älvsjö 2020-01-04

Särskilt uttalande gällande effektivisering VP 2021

Vision Hägersten – Älvsjö har svårt att se hur en ökad ambition går ihop med en minskad budget.

Vision Hägersten – Älvsjö anser att det i krav på effektivisering krävs en investering för att tilltänkta effektiviseringsåtgärder ska ge en faktisk effekt.

Vision Hägersten – Älvsjö anser att effektiviseringen inte får ske på bekostnad av det anställdas arbetsmiljö. Där krav på effektivisering på kort sikt kan leda till ökad arbetsbelastning och en dålig arbetsmiljö.

Vision Hägersten – Älvsjö är starkt oroade över medarbetarnas fysiska och psykosociala arbetsmiljö då vi kan se att den prioriterats lågt det senaste året av Stadsdelsförvaltningen.

Vision Hägersten – Älvsjö vill därför särskilt betona att stadsdelsnämndens förtroendevalda är arbetsgivaren och därmed ytterst arbetsmiljöansvariga.

Vision Hägersten – Älvsjö är oroade över att man i verksamhetsplanen lägger mycket fokus på olika projekt istället för att fokusera på kärnverksamheten.

Vision Hägersten – Älvsjö önskar återkoppling på detta av förvaltningen och nämndens ledamöter.

Vision Hägersten – Älvsjö anser att alla eventuella förändringar av verksamheter som är nämnda i VP-dokumentet ska samverkas i särskild ordning. De är inte förhandlade eller samverkade i samband med föreliggande samverkan om övergripande VP.

Vision Sektion Hägersten – Älvsjö
Styrelse

Genom
Katri Karlsson ordförande
Sara Borenius 1 vice ordförande
Christian Juntunen 2 vice ordförande

Vårdförbundets yrkanden 2021

Vårdförbundet känner oro över utvecklingen i samhället när pandemin i en andra våg sveper över landet.

Vårdförbundet instämmer med Staden, en stabil ekonomi är en grundförutsättning för en gemensam välfärd. Vårdförbundet anser att det är speciellt viktigt under en pandemi för att kunna upprätthålla de samhällsviktigaste funktionerna. Vårdförbundets medlemmar inom Stockholm Stad arbetar i stormens öga i äldreomsorgen och utbildningsförvaltningen. Vårdförbundets medlemmar är redan ansträngda och utslitna ifrån den första covid-19 vågen, våren 2020. Vårdförbundet förstår att det kommer behövas stora resurser och extra förstärkningar för att kunna upprätthålla en god, kvalitativ äldreomsorg och elevhälsa. Men också för att möta upp de målsättningar som Stockholm Stad satt i sin budget.

När stadens fackliga organisationer i år lämnade yrkanden till Finansborgarrådets förslag till budget fick Vårdförbundet Stockholm stad avslag på samtliga yrkanden med förklaringen att det är upp till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen följer därför samma eller liknande yrkanden i denna text till Hägersten-Älvsjö verksamhetsplan och budget.

Vårdförbundet Stockholm stad yrkar

- 1. Vårdförbundet yrkar att flera specialistsjuksköterskor anställs inom äldreomsorgen för att skapa god ledande specialistkompetens inom demenssjukdomar och geriatrisk specialistkompetens.***
- 2. Vårdförbundet yrkar att Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning avsätter ett eget budgetutrymme som gör det möjligt att år 2021 öka lönespridningskvoten till 2,0 för Vårdförbundets medlemmar. Detta gör att huvudöverenskommelsens intentioner om god löneutveckling blir möjlig.***

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 landsting/regioner Sverige.

- 3. Vårdförbundet yrkar att heltidsanställda sjuksköterskor inom Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning 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 hela Stockholm Stad.***



Lärarförbundet

STOCKHOLM

Lärarförbundets yrkanden

Lärarförbundet Stockholm talar för ca 15 000 medlemmar i 16 olika förvaltningar inom den profession som på riktigt kan göra skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. 2200 av de medlemmarna finns i stadens kommunala förskolor. Förskolor som enligt den politiska majoriteten ska bli de bästa i Sverige. Det är en hög ambition som enligt Lärarförbundet Stockholm kräver en rad åtgärder. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och stärkta karriärvägar för lärarna i förskolan för att nämna några exempel. Det i sin tur kräver att den politiska majoriteten tar sitt ansvar och avsätter de resurser i budgeten som är nödvändiga för att skapa de bästa förskolorna i Sverige.

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.

Stockholm Stads budget för 2021-2023 ger inte förutsättningar för ovan nämnda ambitioner. Som vi varnade för 2019 har vi i år med bestörtning erfarit stora negativa konsekvenser av föregående budget för verksamheterna i förskola och skola. För att med avtryck ta det betydelsefulla steget framåt behöver schabloner och anslag öka mer. Vi vill uppmärksamma att kommunen ligger på plats 100/290 i Lärarförbundets ranking Bästa skolkommun 2020. Försämringar noteras från föregående år gällande exempelvis utbildade lärare, lärartäthet samt andel friska lärare.

Vill vi understryka att pandemin har blottat sårbarheten i en redan underfinansierad verksamhet där arbetsmiljön kraftigt har försämrats och covid-19 kommer med stor sannolikhet fortsätta påverka Stockholms förskolor under kommande budgetår. Samtidigt är generella och återkommande effektiviseringar för verksamheten i Stockholms förskolor, sammantaget med att många förskollärare lämnar yrket mycket oroande, inte rimligt och ohållbart i längden.

När stadens fackliga organisationer i november lämnade yrkanden till Finansborgarrådets förslag till budget fick Lärarförbundet Stockholm avslag på samtliga yrkanden med förklaringen att det är upp till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen följer därför samma eller liknande yrkanden i denna text till Hägersten-Älvsjö stadsförvaltnings verksamhetsplan och budget.

”I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige” är en hög ambition i den politiska viljeriktningen i stadens budget. Lärarförbundet ser att en så hög ambition måste underbyggas av resurser och högre schabloner till förskola och skola.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

1. att stadsdelen beskriver hur förskolorna i sitt verksamhetsområde ska bli de bästa i Sverige med årets schablonökning

För att skapa den bästa förskolan och skolan i Sverige krävs många åtgärder. En av de viktigaste är att möjliggöra för en likvärdig utbildning för barn och elever. Detta kräver i sin tur att varje barn får det stöd de behöver och har rätt till. Lärarförbundet tycker därför att det är positivt att den politiska majoritetens vilja är att satsa på detta och att berörda nämnder ska säkerställa att alla barn får det stöd de har rätt till. Vår farhåga är dock att de neddragningar vi sett på elevhälsan under året kommer att fortsätta i ett ansträngt budgetläge. Vi vet också att minskade barngrupper skulle bidra till en positiv utveckling mot en mer likvärdig förskola och att stadsdelsnämnderna har som inriktningsmål från Kommunfullmäktige att uppnå Stockholm Stads mål för barngruppsstorlekar.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

2. att stadsdelen redogör för hur schablonen ska användas för att stärka resurser och stöd till barn med särskilda rättigheter.
3. att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Stockholm Stads mål om max 14 barn i grupper för de yngre barnen och max 18 barn i grupper för de äldre barnen

Många skrivningar i Stockholm Stads budget är i positiv riktning och omfattar områden som Lärarförbundet Stockholm under lång tid lyft som ytterst angelägna för ett hållbart yrkesliv. Exempelvis den politiska majoritetens viljeriktning att Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att förbättra arbetsmiljön, lyfta av administrativa uppgifter från lärare med hjälp av andra yrkesroller, stärka karriärvägar och ge förutsättningar till kollegialt lärande. Samtidigt avfärdades vår framställan om att teckna lokalt kollektivavtal för reglerad planeringstid för stadens förskollärare och frågan hänsköts till varje stadsdelsförvaltning att arbeta vidare med. Det ger oss indikation på att förutsättningarna för att lärarna i förskolan ska ha en bra arbetssituation enbart ligger på stadsdelsnivå. Våra medlemmar i förskolan hade en svår arbetssituation redan innan pandemin, nu har vi en yrkeskår som endast går på sparlåga. Detta visar inte minst Lärarförbundets undersökning Bästa skolkommun där Stockholm Stad ligger på plats 204 av 290 när det kommer till andel friska lärare. Vi vet också att för att lärarna ska bli stärkta i sin yrkesroll krävs en god

introduktionsperiod med en mentor vilket i sin tur gör att man kan möta yrkets utmaningar med bättre förutsättningar än annars.

Läraryrket Stockholm yrkar

4. att stadsdelen tillsammans med Läraryrket, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som snarast kan lyftas av förskollärarna och som ej tillhör läraruppdraget
5. att stadsdelen ser över möjligheter att inrätta karriärtjänster för lärare i förskolan
6. att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för förskolläraernas planeringstid och handlingsplan för hur riktlinjerna ska följas
7. att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare fortgår
8. att stadsdelen tillsammans med Läraryrket, inom ramen för samverkan, tar fram en plan för hur introduktionsperiod med mentor ska se ut för nyexaminerade lärare som börjar inom stadsdelens förskolor

Vi vet att i de kommuner där man lyckats bäst har politikerna jobbat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan. Detta har vi påtalat i flera år genom vår politik 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.

Läraryrket Stockholm yrkar

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

Läraryrket Stockholm

Förskoleteamet

Genom

Anna-Maria Nicastro Johansson och Susann Stjärnfeldt



Sacos yrkanden för Hägersten-Älvsjö:s stadsdelsförvaltnings verksamhetsplan för 2021

Saco är medvetna om det ansträngda ekonomiska läget för stadsdelsförvaltningen och att samhället är på väg in i en lågkonjunktur. Vi är också medvetna om att en budget innebär kompromisser och prioriteringar mellan olika behov. Även mot den bakgrunden får den resurs våra medlemmar utgör inte tas för given.

1. **Saco yrkar att** arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet. Goda ingångslöner och fortsatt god löneutveckling är en förutsättning för att behålla och rekrytera erfaren personal i våra medlemsgrupper. **Saco yrkar att** förvaltningen tillskjuter riktade medel för detta.
2. En viktig del i stadens handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare är att avlasta socialsekreterare och biståndshandläggare genom att omfördela arbetsuppgifter till administrativ personal. **Saco yrkar att** förvaltningen säkerställer tillgång till administrativt stöd för samtliga berörda enheter. I synnerhet mot bakgrund av införandet av nya sociala system, vilket kan medföra ökad arbetsbelastning.
3. På vissa enheter upplevs handlingsplanen som i det närmaste osynlig och nämns inte alls vid t. ex APT. **Saco yrkar att** arbetet med att genomföra handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare konkretiseras, att ansvarsfördelningen blir tydligare och att uppföljning av handlingsplanen skärps, mot bakgrund av reviderad handlingsplan antagen i juni 2019
4. När det gäller övriga medlemsgruppers arbetssituation och arbetsvillkor **yrkar Saco** på att förvaltningen säkerställer en god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling.