

Förhandlingsprotokoll från MBL § 11 om verksamhetsplan 2023 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd den 17 januari 2023

Närvarande:

Stadsdelsförvaltningen

Gunilla Davidsson, stadsdelsdirektör

Lars Wennberg, kanslichef

Yvonne Kokkola, avdelningschef social omsorg

Alex Baena, avdelningschef ekonomi och upphandling

Mette Sundqvist, avdelningschef HR och kommunikation

Eva Alama, avdelningschef äldreomsorg

Katarina Odén-Ryhede, avdelningschef förskola

Linda Palo, avdelningschef samhällsplanering och intern service

Fackliga organisationer

Vision: Katri Karlsson

Kommunal: Charlotte Andersson, Erica Stenung, Piero Cima

Sveriges Lärare: Susann Stjärnfeldt

Akademikerförbundet SSR: Liselotte Näslund, Malin Nordqvist

SACO: Dick Morén

Förhinder

Vårdförbundet

Ledarna

Tidpunkt:

17 januari 2023 direkt efter förvaltningsgruppen

Plats:

Skype

1 Mötets öppnande och godkännande av dagordningen

Gunilla Davidsson öppnade mötet och dagordningen godkändes.

2. Val av justerare

Till att justera protokollet valdes Katri Karlsson, Susann Stjärnfeldt, Liselotte Näslund, Charlotte Andersson och Dick Morén.

Justering sker fredagen den 20 januari och synpunkter ska ha inkommit till arbetsgivaren senast torsdagen den 19 januari kl. 12:00. Justering sker digitalt.

3. Ärende

Verksamhetsplan 2023 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd.

4. Noteringar från sammanträdet

Förtydliganden om vilka frågor som hänvisas till samverkansgrupper samt att dessa här med förannmälts.

5. Förvaltningens förslag

Förvaltningens förslag till verksamhetsplan 2023 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd. Finns publicerad till nämndens sammanträde den 26 januari och har skickats ut inför förhandlingen.

6. Arbetspartens förslag

Yrkanden, frågor och uttalanden. Se bilaga.

7. Mot förvaltningens förslag görs

Samtliga förbund förklarade sig oeniga i enlighet med sina yrkanden och de yrkanden de ställt sig bakom från andra förbund samt konstaterade att arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Kommunal ville ha med i protokollet att omorganisationer och verksamhetsförändringar som omnämns i VP och inte redan är samverkade/förhandlade ska samverkas/förhandlas utanför denna förhandling.

8. Mötet avslutades

Gunilla Davidsson avslutade mötet.

Förhandlare justerar digitalt

Lars Wennberg för arbetsgivaren

Katri Karlsson för Vision

Charlotte Andersson för Kommunal

Susann Stjärnfeldt för Sveriges Lärare

Dick Morén för SACO

Liselotte Näslund för Akademikerförbundet SSR

Bilaga: Svar på yrkanden, frågor och uttalanden från den fackliga organisationerna

Yrkanden och uttalanden från de fackliga organisationerna om verksamhetsplan 2023 för Hägersten-Älvsjö

Yrkanden besvaras med avslag eller bifall och i vissa fall med en kort kommentar. Frågor hänvisas till berörda samverkansgrupper eller svaras på muntligt under genomgången den 16 januari. Alla frågor som hänvisas till samverkansgrupperna blir härmed föranmälda.

Kommunals yrkanden och frågor till verksamhetsplanen 2023 i SDF Hägersten-Älvsjö

Yrkanden

1. Att all lokalvård och kök skall drivas i egen regi inom äldreomsorg, social omsorg, förskolor och lokaler för barn och ungdomsverksamhet.

Avslag – överväganden sker när avtal löper ut

2. Att all lokalvård inom övriga lokaler skall ske i egen regi.

Avslag – överväganden sker när avtal löper ut

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

3. Att när avtal med entreprenörer löper ut, inom ovanstående verksamheter, går över till egen regi.

Avslag – överväganden sker när avtal löper ut

4. Att stadsdelen tidsbestämmer målet för Heltid som norm.

Avslag - Förvaltningen kommer inte att tidsbestämma målet. Tilläggas ska även att kommunstyrelsen kommer undersöka detta.

5. Att stadsdelen tidsbestämmer målet om Trygga anställningar.

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.

Avslag - Förvaltningen kommer inte att tidsbestämma målet. Tilläggas ska även att kommunstyrelsen ska undersöka detta.

6. Att stadsdelen kartlägger otrygga anställningar och gör en plan hur de ska bli trygga tillsvidareanställningar på heltid.

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.
Vision ställer sig bakom yrkandet.

Avslag - Tilläggas ska även att kommunstyrelsen ska undersöka och återkomma om hur trygga anställningar ska hanteras.

7. Att stadsdelen säkerställer att tid och tillräckligt med utrustning finns i alla verksamheter för att kunna arbeta mer effektivt med digitalisering, då detta finns med i lönekriterierna.

Sveriges Lärare håller med. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet. Vision ställer sig bakom yrkandet.

Avslag – alla kostnader ska finansieras inom enheternas budget – varje chefs ansvar – hänvisas till samverkansgrupp

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

8. Att stadsdelens samtliga anställda får kontinuerlig fortbildning när nya innovationer implementeras.

Avslag – det är viktigt att arbete med frågan, men ingår

inte i verksamhetsplanen – varje chefs ansvar – hänvisas till samverkansgrupp

9. Att stadsdelens medarbetare ska tillhandahålla de antal arbetsskor som krävs för den verksamhet de är anställda i.

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.

Avslag – hänvisas till samverkansgrupp för berörda yrkesgrupper

10. Att förvaltningen ser över den fysiska arbetsmiljön för personalen angående temperaturen på arbetsplatserna oavsett årstid och köper in utrustning som krävs.

Sveriges Lärare håller med. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.

Avslag – görs inom ramen för SAMS, men ingår inte i verksamhetsplanen

11. Att förvaltningen ser över om gångtider för personalen inom hemtjänsten är verklighetsanpassade.

Avslag – hänvisas till samverkansgruppen för äldreomsorgen

12. Att förvaltningen undersöker hur personalen upplever att användningen av Ramtid i äldreomsorgen påverkar deras arbetsmiljö.

Avslag – hänvisas till samverkansgruppen för äldreomsorgen

13. Att stadsdelen förklarar hur balansen mellan uppdrag och resurser samt vilket antal medarbetare per chef som behövs för att säkerställa "Det nära ledarskapet och en god arbetsmiljö ska stärkas och utvecklas" (sid 48,49).

Sveriges Lärare håller med. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet. Vision ställer sig bakom yrkandet.

friskfaktorer samt prioritera stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer att ligga till grund för uppdraget att stärka och utveckla ett nära ledarskap och en god arbetsmiljö.

14. Att stadsdelen förklarar vad det innebär “Att arbeta förebyggande för att sänka sjukfrånvaron. (sid 11)

Sveriges Lärare håller med.

Avslag – kommer inte i verksamhetsplanen beskrivas ytterligare i text. Se svar ovan fråga 13 samt fortsätta med de aktiviteter som redan finns inom ramen för arbetsmiljöarbetet, t.ex tidiga samtal vid frånvaro, ta hand om konflikter i tidigt skede, tydliga mål och uppdrag, anlita företagshälsovården mm.

15. Att stadsdelen förklarar vad det innebär “Att arbeta främjande och förebyggande med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö är prioriterat” (sid 50)

Sveriges Lärare håller med.

Avslag – kommer inte i verksamhetsplanen beskrivas ytterligare i text. Se ovan svar på fråga 13 och 14.

16. “Friskvård och att ha ett främjande förebyggande hälsoperspektiv är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra” (sid 50)
Att stadsdelen schemalägger friskvårdstimmen i samtliga utförarenheter, så möjligheten att ta ut friskvårdstimmen möjliggörs för samtliga anställda.

Sveriges Lärare håller med. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.

Avslag - Tilläggas kan att kommunstyrelsen ska se över regelverken kring friskvård och friskvårdstimme under året.

17. Att de avsatta medel till barn med särskilt stöd, skall gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet inte användas generellt på hela enheten/rektorsområdet.

Sveriges Lärare håller med.

Bifall – detta görs löpande sedan tidigare

18. Att förvaltningen säkerställa att all personal kan utföra yrket på ett tryggt, säkert och professionellt sätt genom tillräckliga språk-, skriv- och läsförståelse inom äldreomsorg, social omsorg och förskola.

Sveriges Lärare håller med.

Bifall – detta görs löpande sedan tidigare

19. Att i de verksamheter där personligt mobilt-bank id krävs för yrkesutövningen (tex skolplattformen) och skada på personlig egendom sker, skall detta ingå i arbetsgivarens försäkring alt arbetsgivaren ersätter vid skada på personlig mobil som använts i tjänsten.

Avslag – kvarstående fråga att diskutera under året

20. Att förvaltningens vilja att avlasta förskollärare i förskolan (när dessa pga arbetsuppgifter inte är i barngruppen) inte skall gå ut över barnskötarnas arbetsmiljö/arbetsbelastning.

Bifall

Frågor från Kommunal – muntliga svar från arbetsgivaren samt hänvisning till samverkansgrupp

Hur ska det gå till för att barngrupperna ska vara 15 stycken i varje grupp? Sida 21

Följs upp i förskolans samverkansgrupp i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse

Har stadsdelen några socioekonomiska utsatta områden? Sidan 20

Hänvisas till samverkansgrupp

Vad menas med medarbetarskap för arbetslag? Sidan 19

Hänvisas till samverkansgrupp

Kulturpeng hur ska den fördelas ut? Sidan 7

Hänvisas till samverkansgrupp

På Bilagan Strategisk kompetensförsörjning, men som återkommer i VP-texten under KF-mål 3.4 och framåt:

S.7, 2a stycket: "Fortsatt kompetensutveckling kring kommunikation, pedagogik samt att möjliggöra delaktighet i samhället kommer att behövas."

-Hur ser den kompetensutvecklingen, som sägs ska fortsätta, ut idag och vilka medarbetare omfattas?

Hänvisas till samverkansgrupp

S.8, 2a stycket: "Validering till de nya titulaturerna inom LSS fortsätter. Avdelningens verksamheter säkerställer att de medarbetare som behöver komplettera utbildningar för att kunna uppnå kompetenskraven erbjuds detta."

-Gäller alltså validerande utbildningar alla nya titulaturer? Stödassistent, Stödpedagog, Stödbiträde?

Hänvisas till samverkansgrupp

-Vilket studieresultat ses som fullgjord utbildning per titel?

Hänvisas till samverkansgrupp

-Kommer erbjuden utbildning fortsatt ske på arbetstid och gäller det samtliga utbildningar?

Hänvisas till samverkansgrupp

S. 8, 3e stycket: "Flera av avdelningens medarbetare inom LSS har utbildats och certifierats i pedagogiska ramverket. För att behålla kompetensen är det således viktigt att även alla nyanställda ges möjlighet att gå utbildningen."

-Vilken vikt tillmäts utbildning i "Det pedagogiska ramverket" sett till att det inte är någon auktoriserad eller formell grundutbildning?

Hänvisas till samverkansgrupp

-Med "alla", åsyftas även vikarier/SÄVor?

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

Hänvisas till samverkansgrupp

S. 8, 4e stycket: "För att leda arbetet finns behov att avdelningens chefer arbetar enligt stadens nya chefsprofil och erbjuder ett stödande, coachande och närvarande ledarskap."

-Ge exempel på vad detta betyder i praktiken samt hur detta har och kommer att utvecklas i tillämpning?

Hänvisas till samverkansgrupp

Fr. VP KF mål 3.4: Sid. 50:

-Hur säkerställer Sdf/ Nämnden att medarbetare och chefer "har bra förutsättningar till balans mellan arbetsuppgifter och arbetsbelastning?"

Kommer inte i verksamhetsplanen beskrivas ytterligare i text. Det kan finnas flera sätt att mäta upplevd arbetsmiljö och arbetsbelastning på; tex medarbetarsamtal, medarbetarenkät, APT, skydds rond, anlitan de av FHV mm.

Fr. VP s. 53, Aktiviteter: "Förvaltningen ska starta ett arbete för att identifiera och stärka friskfaktorer som bidrar till en god arbetsmiljö"

-Kommer arbetet med detta att innefatta facklig samverkan?

Alla uppdrag och frågor som rör arbetsmiljö hanteras i sedvanlig ordning inom samverkanssystemet

Utöver detta vill Kommunal veta hur Enheterna kommer att arbeta med sina "egna" Verksamhetsplaner samt diskutera formerna för samverkan kring dem.

Enheternas verksamhetsplaner kommer att samverkas i avdelningarnas samverkansgrupper den 7 februari

Yrkanden från Lärarförbundet som 1 januari 2023 blir Sveriges lärare

Sveriges Lärare Stockholm (från 1 januari 2023 Sveriges lärare lokalförening Stockholm) talar för en profession som kan göra reell skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. I Stockholms stads 13 stadsdelar finns 2200 av våra medlemmar i kommunala förskolor.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

Finansborgarrådets förslag till budget är en budget som lyfter fram hur viktigt det är att förskolan får de bästa förutsättningarna vilket vi håller med om men Sveriges Lärare anser att detta kräver att reella och riktade medel avsätts. De återkommande och generella effektiviseringarna i våra verksamheter är mycket oroande och inte

långsiktigt hållbara. Arbetsmiljön för lärare i förskolan måste förbättras och förskolans verksamhet ska vara behovsstyrd, inte resursstyrd. Detta är avgörande för att lärare ska hålla sig friska och för att fler ska vilja bli lärare samt stanna kvar i professionen. Våra medlemmar i förskolan behöver långsiktighet och tydligare investeringar för att ha de bästa förutsättningarna och nå de mål som finansborgarrådets förslag till budget gör anspråk på.

Budgeten innehåller höjda schabloner för förskolan vilket vi förstås välkomnar, men i praktiken är det ingen satsning – dels på grund av inflationen, dels för att satsningen behöver vara ännu större för att höja lärarlönerna och göra förändringar i strukturen som påverkar vår ansträngda arbetsmiljö. Enligt SKR:s bedömning bör kommunerna öka budgeten med 6% för att täcka löneökningar och inflation. De tillförda resurserna är således inte tillräckliga vilket är oroande.

I Skolavtal 21 finns en rad mål som kräver kraftfulla åtgärder för att skapa en långsiktig och hållbar arbetsmiljö för alla stadens lärare i förskola. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och hållbar kompetensförsörjning måste prioriteras. Likvärdighet i stadens alla förskolor krävs för att säkerställa lärarledd undervisning samt att goda förutsättningar ges för att lärare i förskolan ska kunna utföra sitt kärnupdrag.

Vi vill också påminna om att i de kommuner där man lyckats bäst har politiker arbetat blocköverskridande och långsiktigt i sina satsningar på förskola – vi har yrkat på detta i flera år genom vår politik Lokal samling för läraryrket. Vi vädjar till, och utgår ifrån, att de politiskt ansvariga lyssnar på vad vi i professionen behöver.

Läraryrket Stockholm som 1 januari 2023 blir
Sveriges lärare lokalförening Stockholm yrkar

1. att stadsdelen beskriver hur årets schablonökning ska ge likvärdiga och hållbara förutsättningar för lärare i förskolan

Avslag – alla kostnader ska rymmas inom enheternas budget

2. att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.

Bifall

3. att stadsdelen snarast tar fram en långsiktig och hållbar plan som leder till att lärare i förskolan ges tid till att fokusera på sitt kärnuppdrag

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.

Bifall

4. att stadsdelen säkerställer att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter samt redogör för vilka bedömningskriterier som ligger till grund för dessa insatser

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Bifall

5. att stadsdelen redogör för hur finansborgarrådets indikator gällande barngruppsstorlek om 15 barn per grupp räknas och säkerställs

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Redovisas och följs upp i samverkansgruppen för förskola i samband med tertiärrapporter och verksamhetsberättelse

6. att stadsdelen redogör för hur finansborgarrådets indikator om förskollärartäthet räknas och uppfylls

Redovisas och följs upp i samverkansgruppen för förskola i samband med tertiärrapporter och verksamhetsberättelse

7. att alla barngrupper i förskolan ska ledas av minst en förskollärare för att säkerställa lärarledd undervisning i förskolan

Bifall

8. att höga sjukskrivningstal samt avgångsorsaker kartläggs och att resultaten analyseras som en del i arbetet att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och en långsiktig kompetensförsörjning

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.
Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Följs upp i samverkansgruppen för förskola i samband med tertiärrapporter och verksamhetsberättelse

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

Bifogas till protokollet som är bilaga till verksamhetsplanen inför nämndbeslut

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.
- Karriärtjänster måste bli verklighet i alla skolformer och fokus måste i högre utsträckning finnas på hur dessa ska bidra till skolutveckling. Organisationen måste gå från fokus på drift till fokus på utveckling.
- Utveckla program som gör att Stockholm stads lärare och skolledare uppfattar att det satsas på dem och ser Stockholm stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program som ökar attraktionskraften bör utvecklas.
- Beslut som underlättar och främjar rörlighet inom Stockholms stads skolor och förskolor. Utebliven rörlighet och inlåsnings effekter är ett hot mot verksamhetens kvalitet. Incitament för en positiv rörlighet kännetecknar en attraktiv arbetsgivare.

Samt ytterligare delar som kan stärka professionen och dess effekter.

Frågor från Sveriges Lärare

Arbetsmiljö/arbetsbelastning (sid 53,54,55,82)

- Vi på Sveriges lärare har fått många signaler om en hög arbetsbelastning ute i verksamheterna. Hur följer man upp att HÖK 21 förbättrad arbetsmiljö når medarbetarna? Åtgärder om förbättrad arbetsmiljö behövs nu även om HÖK 21 inte är klart. (sid 53) Hur gör vi fram till dess? Ett stort behov signaleras från medarbetarna.
- Hur följs handlingsplanen upp? Vilka aktiviteter ska göras för att arbeta med handlingsplanen?
- Skyddsronder i förskolan. Vi får in från flertalet medarbetare att man inte vet om underlagen till skyddsronder, eller att kunskap kring frågorna är bristfällig, att man inte förstår frågeställningarna. Hur ska medarbetarna involveras i denna? Hur ska det säkerställas att alla kan

- tycka till om arbetsmiljöfrågor och vara delaktiga i sin arbetsmiljö?
- Hur ska ni arbeta med friskfaktorer? Vilka aktiviteter ska göras?
 - Hur ska sjukskrivningen analyseras? Tittar men enhetsvis? Stäms det av i IA, avslutningssamtal som HR kan ta del av?
 - Kartläggning och plan för att säkerställa en bra arbetsmiljö? Hur kommer det ned till medarbetarna?
 - Sveriges Lärare har haft en dragning från Försäkringskassan om förskollärare och psykisk ohälsa. Vi toppar med antal medarbetare med psykisk ohälsa. Vad tänker ni om detta? Det är en mycket aktuell fråga som många medarbetare har hört av sig till Sveriges Lärare om och söker hjälp. Vad gör ni om och bättre?
 - Tid för ombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vi får in från våra ombud att de inte prioriteras i sitt arbete med arbetsmiljöfrågor, den tiden är viktig för samverkan med medlemmar och rektor. Hur tänker ni med den tiden för uppdraget? Och i de enheter där LSVG sker?

Hållbart ledarskap (sid 7,52)

- Lärarförbundet nu Sveriges Lärare har flertalet gånger lyft att det är för stora enheter.
- Hur ska hållbart ledarskap prioriteras? Vilka aktiviteter och hur ska det stärkas? Hur många ska en rektor ansvara för och vad menas med rimligt antal? Räknas biträdande i ansvaret?

Inkluderande förskola (sidan 7,13,18,19,20,23,24,59)

- Bibass- När det kommer till barn med särskilda rättigheter, finns det kunskap hos medarbetare som kan säkerställa behovet? Vems ansvar är det? Vad utgår man från, vad bygger bedömningarna på? Görs riskbedömningar? Om en stöd person ska arbeta som resurs i en verksamhet, hur säkerställs den personens kunskap kring behovet?
- Socialtjänst, hur ska den samverkan ske med förskola? Vilka aktiviteter planeras?
- Förebyggande insatser mot hot och våld i förskola, hur ska den samverkan ske? Ser att ni lyft Älvsjö-Solberga vad tänker ni för stöd i det området? Och i liknande områden?

Vi får in från förskolor att det finns stort behov av insatser mot hot och våld mot medarbetare och andra barn. Från barn som utmanar i grå zonen, som inte har diagnoser men det krävs struktur och organisation kring dessa barn som kan vara en stor arbetsbelastning.

- Förskollärarnas tid hur kan ni säkerställa att alla får ut sin tid? Vi ser risker och konsekvenser av att lärare inte kan fokusera på kärnuppdraget.
- Förskollärartätheten hur ska den säkerställas?

Barngruppernas storlek (sid 7,18,19,20,21)

- När ska utredning om hur många medarbetare/enhet göras? Rimligt antal medarbetare vad är det? I systemet räknas barngrupper men på förskolan räknas avdelning.
- En grupp på 22 barn redovisas i systemet 2 barngrupper med 2 st pedagoger på 11 barn. Men i den fysiska verkligheten känner medarbetarna till att det är 4 personer som arbetar på en avdelning med 22 barn. Hur ska ni göra för att få ordning på redogörelsen så att barngruppsantalet stämmer med verkligheten?
- Hur ska ni säkerställa full personalstyrka hela dagen? Nu är snittet 15 barn i barngrupp under en tid på dagen, 9-15. Efter 15 kan det ändras att man har 20 på 2 pedagoger?

Reparationer och bygglov mm(sid 73)

- Bekostas reparationer och bygglov av barnpeng?
- Investeringar på förskolor vad menas och hur länge ska man vänta på ett behov ska åtgärdas på förskolan? (gårdsproblem mm)Får in att det tar ibland 1 år innan åtgärd gjorts, hur blir ni bättre på att åtgärda?
- Hur påverkas förskola av den nya elkostnaden? Är det barnpeng som ska finansiera elen?

Kommunal ställer sig bakom följande frågor:

Hur ska ni arbeta med friskfaktorer? Vilka aktiviteter ska göras?

- Hur ska sjukskrivningen analyseras? Tittar men enhetsvis? Stäms det av i IA, avslutningssamtal som HR kan ta del av?

- • Kartläggning och plan för att säkerställa en bra arbetsmiljö? Hur kommer det ned till medarbetarna?
- • När ska utredning om hur många medarbetare/enhet göras? Rimligt antal medarbetare vad är det? I systemet räknas barngrupper men på förskolan räknas avdelning.
- • Hur ska ni säkerställa full personalstyrka hela dagen? Nu är snittet 15 barn i barngrupp under en tid på dagen, 9-15. Efter 15 kan det ändras att man har 20 på 2 pedagoger?

Frågorna hänvisas till samverkansgruppen för förskola för sedvanlig hantering

Akademikerförbundet SSR; s förslag/yrkanden till verksamhetsplan 2023, Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning.

Klimat

I finansborgarrådets förslag till budget 2023 (sid. 9) ”Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning” framgår att Stockholms stad och stockholmarna orsakar stora utsläpp av koldioxid genom sin konsumtion. Vidare står att staden har som mål att halvera konsumtionsutsläpp till år 2030. I verksamhetsplanen anges särskilt prioriterade frågor för de kommande åren är bland annat klimat.

1. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2023 är att förvaltningen stödjer klimatanpassningen och stadens mål genom att uppmuntra medarbetare till resande med den allmänna kollektivtrafiken med bidrag till köp av SL-kort.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Avslag – Frågan ska utredas av kommunstyrelsen under året om det är aktuellt med bruttolöneavdrag eller inte för SL-kort.

Arbetsmiljö

Tre fjärdedelar av Stockholms stads dryga 45 000 medarbetare är kvinnor.

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

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

2. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplan 2023 är att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Avslag – ej fråga för verksamhetsplanen

I samband med Coronapandemin samt bildandet av den nya stadsdelsförvaltningen 2020 blev det för många av Akademikerförbundet SSR:s medlemmar vanligt att arbeta delvis hemifrån.

Nu ställer arbetsgivaren större krav på att arbetet återigen ska ske på arbetsplatserna.

Trånga arbetsplatsutrymme, högre ljudnivå, smittorisk vid sjuklighet m.m. påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö negativt och många arbetstagare väljer med anledning av det att jobba hemifrån i den utsträckning arbetet och arbetsgivaren tillåter.

3. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2023 är att förvaltningen möjliggör anpassad arbetsutrustning vid hemarbete för att säkerställa att medarbetarna får en god ergonomisk arbetsmiljö i hemmet.

Avslag - Hänvisning till stadens riktlinjer för arbete hemifrån. Att arbeta hemifrån är en möjlighet och arbetsgivaren kan aldrig kräva detta. Om bedömningen är att arbete på arbetsplatsen ger en bättre arbetsmiljö så är detta förstahandsvalet.

I verksamhetsplanen anges att stadens chefer ska ges bra förutsättningar för ledarskap. Akademikerförbundet SSR har observerat att förvaltningens chefer har ansvar för många medarbetare och att detta leder till en ansträngt arbetsmiljö både för chefer och medarbetare.

4. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2023 är att förvaltningen ska implementera särskilda skyddsronder för förvaltningens chefer i det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet med syfte att möjliggöra regelbunden undersökning av chefernas arbetsmiljö och fånga upp eventuella brister i arbetsmiljön i god tid.

SACO ställer sig bakom yrkandet. Sveriges Lärare håller med. Vision ställer sig bakom yrkandet.

Avslag – ingår i ordinarie skyddsronder. Tilläggas kan att det såklart är viktigt att även chefers arbetsmiljö regelbundet undersöks och detta kan göras t.ex. i

medarbetarsamtal och övriga samtal mellan chef och överordnad chef.

Finansborgarrådets förslag till budget konstaterar att staden ska utveckla och förstärka socialtjänsten, förbättra arbetsvillkor för socialtjänstens medarbetare med syfte och fokus på att stärka stödet för stadens medborgare för att i sin tur möjliggöra en trygg och rättssäker socialtjänst för stadsdelsförvaltningens invånare. Inom vissa enheter på förvaltningen har det pågått/pågår det omfattande personalomsättning som i sin tur orsakar brister i arbetsmiljön för både medarbetare och chefer. Nyanställda får allt för hög arbetsbelastning vilket leder till att de snabbt byter jobb. Medarbetare som jobbat en längre tid får ofta ta en orimlig arbetsbörda för att arbetet ska kunna genomföras.

5. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2023 är att arbetsgivaren vid en personalomsättning överstigande 25 % överanställer personal för att säkerställa en rimlig arbetsmiljö samt att arbetet medarbetarna ska leverera håller god kvalitet.

SACO ställer sig bakom yrkandet. Vision ställer sig bakom yrkandet.

Avslag – förvaltningen arbetar med att minska personalomsättningen, men inge fråga för verksamhetsplanen

6. Akademikerförbundet SSR; s förslag till verksamhetsplan är att förvaltningen tar fram en långsiktig planering för att behålla kompetent arbetskraft inom myndighetsutövning samt arbeta för att prioritera utvecklandet av karriärmöjligheter inom gruppen.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Ingår i arbetet med kompetensförsörjningsplanering

Delaktighet, inflytande och lön

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

Forskning visar att det generellt förekommer medveten och omedveten diskriminering vid arbetsansökningar. Det bidrar till att skapa ojämlika arbets- och karriärförutsättningar på arbetsmarknaden. Det är naturligt att anta att problematiken även förekommer inom Stockholms stad.

7. Akademikerförbundet SSR förslag till verksamhetsplan att förvaltningen använder sig av anonymiserade ansökningar i syfte att minska risken för att det sker en medveten eller omedveten diskriminering i samband med tjänstetillsättningar.

Avslag - Samma svar som SSR har fått i förhandlingen i Cesam. Staden och förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering som metod för att minska risken för medveten eller omedveten diskriminering. Denna metod kommer fortsätta.

I flera av de yrken som förvaltningen anställer har ingångslönen höjts i högre omfattning än vad den årliga löneutvecklingen har gjort för fastanställda på förvaltningen.

Medarbetare som valt att arbeta kvar på förvaltningen en längre tid har därmed kommit efter i sin löneutveckling i jämförelse med nyanställda.

8. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2023 är att arbetsgivaren säkerställer att löne-snedsisar uppmärksammas samt att säkerställer att eventuell korrigerig tas utanför löneöversynen för att inte andra anställdas löneutveckling ska påverkas.

Sveriges Lärare håller med.

Avslag – ej fråga för verksamhetsplanen utan för planeringen inför löneöversynen

9. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2023 är att arbetsgivaren i budgeten tar hänsyn till löneutveckling och avsätter medel som ger enhetschefer utrymme att verkligen kunna ge de anställda ett lönepåslag efter prestation.

Sveriges Lärare håller med.

Avslag – alla kostnader ska finansieras inom enheternas budget – varje chefs ansvar

exempel fysiska APT möten. De ökade antalet medarbetare påverkar också möjlighet till delaktighet för de anställda vilket inte är i linje med samverkansavtalets intention.

10. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2023 är att förvaltningen gör en kartläggning avseende den faktiska möjligheten till delaktigheten för medarbetarna på APT samt prioriterar att ta fram lokaler i storlekar som möjliggör för alla enheter och arbetsgrupper att hålla fysiska möten vid behov. Samt att förvaltningen gör en kartläggning avseende den faktiska delaktigheten för medarbetarna på enheter/arbetsgrupper överstigande 20 personer.

Vision ställer sig bakom yrkandet. Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Avslag - kvarvarande fråga i förvaltningsgruppen

Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2023

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.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

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 löneökningsbehov 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.

Särskilt uttalande från Vision sektion Hägersten – Älvsjö kring budget underlag 2023

Socialtatarbete

Mer och mer stöd och behandling på hemmaplan för våra klienter blir en verklighet.

Behandlingsassistenter, boendestödjare och övriga yrkesgrupper inom verksamhetsområdet hanterar svårare och svårare ärenden.

Som kräver mer kunskap och förståelse inom en rad områden,

tyngre psykisk ohälsa, kriminalitet, trauman och komplexa diagnoser. Vilket innebär att behovet av kontinuerlig kompetensutveckling är stort.

Vision önskar att förvaltningen möjliggör bättre förutsättningar för dessa yrkesgrupper att utföra sitt arbete.

Administrativt stöd socialt arbete

I stadens budget förslag till budget står angivet ”*Det administrativa stödet till socialsekreterarna förstärks i syfte att frigöra tid hos socialsekreterarna så det kan fokusera mer på socialt arbete*”

Detta ser vision är av yttersta vikt att förvaltningen på börjar ett arbete kring snarast. För att skapa en mer rimlig arbetsmiljö för denna yrkesgrupp.

Administration

Att arbeta i dag inom administrationen innebär ofta ett otydligt uppdrag. Den administrativa personalen är en av grundpelare i en välfungerande offentlig sektor. De arbetar oftast i det tysta och bär ett stort ansvar som sällan belönas.

Vision önskar att förvaltningen ser behovet av yrkesgruppen och av en väl fungerande administration. Att förvaltningen 2023 påbörjar ett förändringsarbete för bättre förutsättningar i sitt arbete för denna yrkesgrupp.

Chefers villkor

Vision ser positivt på att det i stadens inriktning står att säkerställa ett närvarande ledarskap genom att nämnder ska jobba utifrån att identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef inom sitt verksamhetsområde.

Vision ser framemot att få se förvaltningens presentation av det arbetet. Vision anser att ett rimligt antal medarbetare är förutsättning för våra chefer till ett närvarande ledarskap.

Jämställd arbetsgivare

Vision ser att arbetet med en jämställd arbetsgivare behöver utvecklas och synlig göras mer för våra medarbetare.

Det är ett arbete som Vision ser måste hållas levande hela tiden inte bara vara en text på ett dokument.

Samverkan

November 2021 skrevs en ny samverkans överenskommelse i förvaltningen. Som ger arbetsgivaren och oss fackliga tydliga förutsättningar till en god samverkan och dialog.

Vision anser att det förutsätter att alla har kunskap om överenskommelsen, så att inte det blir ett hinder i vårt gemensamma arbete.

Hälsningar

Styrelsen Sektion Hägersten – Älvsjö

Gm

Katri Karlsson Ordförande

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Katri Annikki,Karlsson	2023-01-20
Mari Lise-Lotte,Näslund	2023-01-20
Susann Christina,Stjärnfeldt	2023-01-20
Dick,Morén	2023-01-20
Lars-Gunnar,Wennberg	2023-01-20
Ann-Charlotte Elisabeth,Andersson	2023-01-20