

## Protokoll från förhandling enligt MBL § 11 om verksamhetsplan för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd 2025

### Närvarande:

#### **Stadsdelsförvaltningen**

Lee Orberson, stadsdelsdirektör

Lars Wennberg, avdelningschef nämndkansliet

Yvonne Kokkola avdelningschef social omsorg

Alex Baena, avdelningschef ekonomi och upphandling

Mette Sundqvist, avdelningschef HR och kommunikation

Eva Alama, avdelningschef äldreomsorg

Liselott Hedman, avdelningschef förskola

Linda Palo, avdelningschef samhällsplanering och intern service

Veronica Östlin, avdelningschef funktionsnedsättning och socialpsykiatri

#### **Fackliga organisationer**

Vision: Maria Ahumada, Indu Chopra

Kommunal: Charlotte Andersson, Piero Cima, Danijela Stevanovic

Sveriges Lärare: Susann Stjärnfeldt

Akademikerförbundet SSR: Liselotte Näslund, Malin Nordqvist

SACO: Carl Korch

Ledarna: Avstår från förhandling

#### **Förhinder**

Vårdförbundet

Sveriges Skolledare

#### **Tidpunkt:**

10 december 2024 kl. 14:00

#### **Plats:**

Sammanträdesrummet Paddan plan 10 Telefonvägen 30.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

## 1. Förhandlingens öppnande

Lee Orberson öppnade förhandlingen.

## 2. Val av justerare

Till att justera protokollet valdes

Lee Orbersson för arbetsgivaren

Maria Ahumada för Vision

Charlotte Andersson för Kommunal

Susann Stjärnfeldt för Sveriges Lärare

Liselotte Näslund för Akademikerförbundet SSR

Carl Korch för SACO

Justering sker senast torsdagen den 12 december kl. 14:00. Justering sker digitalt.

## 3. Ärende

Förslag till verksamhetsplan för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd 2025.

## 4. Förvaltningens förslag

Förslag till verksamhetsplan för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd 2025. Förslaget har lagts ut på förvaltningens samarbetsyta för facklig samverkan den 2 december.

## 5. Uttalanden och yrkanden från de fackliga organisationerna

Se nedan.

## 6. De fackliga organisationernas inställning

Sveriges Lärare förklarade sig oeniga till förvaltningens förslag i enlighet med sina uttalanden och yrkanden. Samtliga fackliga organisationer ansåg att arbetsgivaren hade fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Ledarna avstod från förhandling.

## 7. Förhandlingen avslutas

Lee Orberson avslutade mötet. Lee Orberson avslutade förhandlingen dag som ovan.

Förhandlare justerar digitalt

Lee Orberson för arbetsgivaren

Maria Ahumada för Vision

Charlotte Andersson för Kommunal

Susann Stjärnfeldt för Sveriges Lärare

Carl Korch för SACO

Liselotte Näslund för Akademikerförbundet SSR

## Yrkanden från de fackliga organisationerna till verksamhetsplanen för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd 2025

Frågor från de fackliga organisationerna besvaras i respektive samverkansforum (SVG och FVG) och anses som föranmälda.

### Kommunals yrkanden till verksamhetsplan för Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning 2025

På sidan 93 i KFs budget står: ” *Stadsdelsnämnderna ska även intensifiera arbetet med att förbättra kontinuiteten i vikarietillsättningen, och säkerställa att vikarier alltid tillsätts när behov finns, för att den pedagogiska verksamheten ska påverkas så lite som möjligt vid frånvaro*”

**Kommunal yrkar:**

**Att** chefen på förskolan dokumenterar varje gång man inte tar in vikarier på hela eller delar av arbetspasset och motivering varför. Samlad redovisning per enhet anmäls till nämnden vid tertialrapport 1, 2 och i verksamhetsberättelsen.

**Att** förskolechef ska ha dialog med medarbetarna på förskoleavdelningen innan beslut fattas om att inte tillsätta vikarie, på hela eller delar av arbetspass.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön på arbetsplatsen och att leda och fördela arbetet samt ha dialog med medarbetare om hur dagen ska planeras utifrån behov av vikarier.

På sidan 102 i KFs budget står: ” *...all frånvaro ska ha full täckning av vikarier*”

**Kommunal yrkar:**

**Att** enhetschefen i utförarverksamheten i äldreomsorgen dokumenterar varje gång man inte tar in vikarier på hela eller delar av arbetspasset och motivering varför. Samlad redovisning per enhet anmäls till nämnden vid tertialrapport 1, 2 och i verksamhetsberättelsen.

**Att** enhetschefen i utförarverksamheten ska ha dialog med medarbetarna på avdelningen eller i arbetsgruppen innan beslut fattas om att inte tillsätta vikarie.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön på arbetsplatsen och att leda och fördela arbetet samt ha dialog med medarbetarna.

Arbetsmiljön för medarbetarna lyfts som viktig.

**Kommunal yrkar:**

**Att** stadsdelen följer Tobakslagen och garanterar att ingen anställd utsätts för tobaksrök inomhus på arbetstid.

**Att** stadsdelen förbjuder rökning inomhus på samtliga Vård och Omsorgsboenden och i Servicehusen.

**Att** stadsdelen stärker, stöttar och backar upp chefer och ger cheferna verktyg att stoppa rökning hemma hos boende/kund när medarbetarna i hemtjänsten arbetar i lägenheten.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetsgivaren följer upprättade rutiner och ansvarar för att leda och fördela arbetet samt ha dialog med medarbetare.

På sidan 36 i KFs budget står att nämnder och bolagsstyrelser ska arbeta för ”att stadens medarbetare inte utsätts för hot, rasism eller otillbörlig påverkan.”

Kommunal vill att arbetsgivaren fokuserar på att stoppa brukare och anhöriga till brukare i äldreomsorgen och LSS som är rasistiska eller diskriminerade mot de som arbetar för att hjälpa brukarna. Även fokuserar på att stoppa anhöriga till barn i förskolan som är rasistiska eller diskriminerande mot personalen.

**Kommunal yrkar:**

**Att** stadsdelen stärker, stöttar och backar upp chefer och ger cheferna verktyg att stoppa rasism och diskriminering från anhöriga och brukare mot stadsdelsförvaltningens anställda.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetsgivaren följer upprättade rutiner och ansvarar för att leda och fördela arbetet samt ha dialog och ge stöd till medarbetare.

På sidan 55 under Kompetensförsörjning beskriver förvaltningen hur ett starkt strategiskt arbete ska se ut.

Kommunal anser att även den lokala lönebildningen har en tydlig koppling till arbetet med kompetensförsörjningsarbetet och bidrar till att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som lockar till sig kompetens.

På arbetsmarknaden utanför kommunen är det en självklarhet att utbildning ska löna sig. Så är det inte för de kvinnodominerade yrkena i Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning.

Att inte få en löneökning när man gått klart en yrkesutbildning som till exempel undersköterskeutbildning eller barnskötarutbildning sänker motivationen. Yrkesutbildning gör medarbetaren mer attraktiv på arbetsmarknaden och risken med att inte höja lönen vid genomgången yrkesutbildning är att det uppmuntrar till ökad personalomsättning.

**Kommunal yrkar:**

Att förvaltningen höjer lönen, utanför lönerrevision, när medarbetare har skaffat sig en godkänd yrkesutbildning (motsvarande gymnasieutbildning) inom deras yrke.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Är inte en fråga som behandlas i samband med verksamhetsplanen.

På Vård och Omsorgsboenden ingår det i sjuksköterskans anställning att vara arbetsledare för omvårdnadspersonalen i omvårdnadsarbetet. Vissa sjuksköterskor behöver kompetensutvecklas i det.

**Kommunal yrkar:**

Att det förs in i kompetensförsörjningsplanen utbildning i ledarskap, arbetsmiljö, teamarbete och arbetsrätt för sjuksköterskor på Vård och Omsorgsboendena.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Kompetensförsörjningsplanen innehåller inte uppräknade specifika insatser för befattningsgrupper.

Titeln arbetsledare eller liknande titlar.

**Kommunal yrkar:**

Att det förs in i kompetensförsörjningsplanen utbildning i ledarskap, arbetsmiljö, teamarbete och arbetsrätt.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Kompetensförsörjningsplanen innehåller inte uppräknade specifika insatser för befattningsgrupper.

Att mäta årsarbetare blir galet då barngrupperna minskar drastiskt under maj månad och ligger lågt under hela sommaren vilket förstås visar felaktiga siffror på årsbasis. Att man sedan endast mäter barngrupp/pedagoger vid två tillfällen under ett läsår blir inte heller bra. Inte heller visar siffrorna rätt då pedagogerna sitter i olika forum eller dokumenterar/planerar och då lämnar barngruppen till de andra kollegorna. Personaltätheten i verkligheten under arbetsdagen är långt under det som redovisas för nämnderna.

**Kommunal yrkar:**

Att man utökar mättillfällena och att de inte är kända för förskoleenheterna när detta görs (görs redan i Bromma sdf).

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Förvaltningen följer stadens rutiner för uppföljning av antal barn i grupperna. T1 och T2.

**Kommunal yrkar:**

Att det bildas en partsgemensam grupp för att hitta ett bättre sätt att mäta faktiskt antal pedagoger/barn under en heldag.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

Sidan 57 finns indikatorn för andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar.

**Kommunal yrkar:**

Att årsmålet för indikatorn andel timavlönade inom stöd och service till personer med funktionsnedsättning sänks till 15 %.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

Att årsmålet för indikatorn andel timavlönade inom äldreomsorgen sänks till 15 %.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

**Frågor:**

På sidan 55 står det “Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar”.

På sidan 57 står det “. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid”.

Kommunal tycker att texterna motsäger varandra, är det en norm eller en möjlighet?

**Arbetsgivaren svarar:**

Frågor hänvisas till förvaltningsgrupp och samverkansgrupp.

På sidan 55 och 69 i verksamhetsplanen nämns friskfaktorer. Vilka är stadsdelens friskfaktorer? Liknar de friskfaktorerna som SKR har skrivit en avsiktsförklaring med Kommunal om? Hur ska arbetet med samtliga friskfaktorerna se ut?

**Arbetsgivaren svarar:**

Frågor hänvisas till förvaltningsgrupp och samverkansgrupp.

På sidan 55 står det “För att stärka samverkan mellan chef och skyddsombud hålls regelbundet gemensam utbildning i grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete”.

När under 2024 har dessa utbildningar hållits? När 2025 planeras de?

**Arbetsgivaren svarar:**

Frågor hänvisas till förvaltningsgrupp och samverkansgrupp.

2024-12-04

*Charlotte Andersson*

Förhandlingsansvarig

Kommunal sektion Skärholmen

Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning



## Vårdförbundets yrkande och uttalande till VP 2025

### Äldreomsorg

Ur finansborgarrådets budgetförslag 2025

”Äldreomsorgen ska rustas för att kunna möta den demografiska utmaningen med att antalet äldre i staden ökar och stå väl förberedd inför eventuella framtida kriser och pandemier. Detta ska ske genom bland annat högre bemanning, trygga anställningar, ökad tillgång till medicinsk kompetens samt stärkta möjligheter till kompetensutveckling och närvarande ledarskap”

**Vårdförbundet yrkar:** Den demografiska utvecklingen i staden medför en ökad efterfrågan på vård och omsorg. För att möta dessa behov och säkerställa en högkvalitativ vård, önskar Vårdförbundet att det prioriteras fasta anställningar för sjuksköterskor. Detta är en förutsättning för att skapa en stabil och kompetent arbetsstyrka som kan erbjuda kontinuitet och trygghet för patienterna. För att kunna bedriva en högklassig äldreomsorg med en hög medicinsk kompetens anser Vårdförbundet att fler specialistutbildade sjuksköterskor behövs inom vård av äldre. Grundutbildade sjuksköterskor i Stockholms stad bör erbjudas AST, akademisk specialisttjänstgöring med bibehållen lön och en tydlig löneökning efter avslutad utbildning.

Louise Lindberg-Svärd Vårdförbundet Styrelseledamot Avdelning  
Stockholms stad

Anneli Johansson Ordförande

Vårdförbundet Avdelning Stockholms stad

### **Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

## Yttrande från Vision Älvsjö Hägersten kring Verksamhetsplan för 2025

### *Verksamhetsplanen för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd – Visions synpunkter*

Vision ser positivt på de tre centrala utvecklingsområdena som kommunfullmäktiges budget beslutet lyfter fram för verksamhetsinriktningen under 2025, i linje med de tre övergripande målen:

- Ett Stockholm med en stark och jämlik välfärd i hela staden.
  - Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder den rättvisa klimatomställningen.
  - Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi, där utbildning, jobb och bostäder är tillgängliga för alla.
- För att uppnå dessa mål inom de aktuella ekonomiska ramarna krävs noggrann planering och effektivisering, särskilt med hänsyn till de praktiska förutsättningarna på enheterna. Vision vill därför framföra följande synpunkter och i vissa fall yrkanden.

### *Förskolans mål*

- En trygg förskola.
- En förskola som främjar lek och rörelse.
- En förskola som erbjuder stöd till de barn som behöver det.

Vision anser att målen är positiva och har goda intentioner. Vi vill dock framhålla vikten av att säkerställa personalkontinuitet och en rättvis omfördelning av resurser. Det är avgörande att förskolors resurser fördelas likvärdigt, så att barnens förutsättningar inte påverkas negativt av ekonomiska omständigheter. En rättvis resursfördelning är nödvändig för att uppnå hög kvalitet i förskoleverksamheten för alla barn.

### *Individ- och familjeomsorg*

Ökad tillgång till parklekar och mötesplatser för ungdomar.  
Förebyggande arbete och fler insatser i egen regi utan krav på biståndsbeslut.

Samordnade insatser för personer med komplexa behov, med fokus på individcentrerat stöd.

För att dessa mål ska uppnås är det viktigt att resursfördelningen noga övervägs, särskilt för insatser som inte är biståndsbedömda.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Vision stödjer förslagen att öka tillgången till parklekar och mötesplatser, förstärka det förebyggande arbetet och genomföra fler insatser i egen regi. Samordnade insatser för personer med komplexa behov måste också prioriteras. För att uppnå detta krävs en långsiktig plan som säkerställer tillgången till tillräckliga resurser och hur dessa insatser kan budgeteras för ett hållbart genomförande.

#### *Funktionsnedsättning och socialpsykiatri*

Mål:

- Stärkt arbete för att komma ut på arbetsmarknaden.
- Ökade möjligheter till meningsfull fritid och god hälsa.
- Ökad delaktighet för brukare.

För att stärka arbetsmarknadsinsatser för personer med funktionsnedsättningar och socialpsykiatriska behov, är det viktigt att överväga samarbete med lokala företag för att skapa fler anpassade arbetsplatser. Vision frågar hur kommunen planerar att genomföra detta med tanke på hög arbetslöshet och begränsade kompetensmöjligheter.

#### **Arbetsgivaren svarar:**

Frågor hänvisas till förvaltningsgrupp och samverkansgrupp.

#### *Statens direktiv till samtliga nämnder*

Långsiktig och hållbar ekonomi och goda förutsättningar för välfärd

Vision framhäver att förslagen bör konkretiseras med mätbara nyckeltal och en tydlig koppling till resurser och prioriteringar för att säkerställa genomförbarhet. Förväntade resultat och effekter av digitalisering och riskhantering bör beskrivas, och ett hållbarhetsperspektiv bör integreras med fokus på invånares och medarbetares delaktighet.

#### *En levande och hållbar stad*

Vision ser positivt på prioriteringen av trygghet och säkerhet, men lyfter fram att insatser som SIG, som för närvarande är ett ettårigt projekt, bör integreras i den ordinarie verksamheten. Långsiktiga lösningar kräver stabil finansiering och strategier för kontinuitet. Hur ska förvaltningen säkerställa långsiktig finansiering och hållbarhet för dessa insatser?

**Arbetsgivaren svarar:**

Frågor hänvisas till förvaltningsgrupp och samverkansgrupp.

*KF:s mål för verksamhetsområdet*

*3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb*

Vision ser positivt på målen men menar att ytterligare förstärkta insatser behövs i den rådande ekonomiska lågkonjunkturen, då de nuvarande åtgärderna inte är tillräckliga. Vision föreslår en plan för ökad samverkan med det lokala näringslivet och fler OSA-tjänster för ökad trygghet och social hållbarhet.

*3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med*

Med tanke på det ökande antalet ekonomiskt utsatta familjer och minskade resurser är det viktigt att enheterna som arbetar med dessa områden får tillräckligt stöd. Vision föreslår en utvärdering av budgeten för att bedöma om den är tillräcklig för att upprätthålla långsiktiga boendelösningar, stöd till våldsutsatta och förebyggande arbete mot hemlöshet. Kommer dessa enheter att få ökad budget för att möta de växande behoven?

**Arbetsgivaren svarar:**

Frågor hänvisas till förvaltningsgrupp och samverkansgrupp.

*3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb*

Vision yrkar följande för att stärka medarbetarnas arbetsmiljö i förhållande till den nya chefsstrukturen:

Medarbetarnas delaktighet: Medarbetare bör aktivt involveras i förändringsarbetet för den nya chefsstrukturen för att säkerställa att deras behov beaktas och en god arbetsmiljö skapas.

Ökad kommunikation och transparens: En mer strukturerad och öppen kommunikation mellan chefer och medarbetare är nödvändig, särskilt under övergången till den nya strukturen.

Stöd till chefer och medarbetare: Tillräckliga resurser och utbildning är avgörande för att chefer och medarbetare ska kunna arbeta effektivt i den nya chefsstrukturen, samtidigt som arbetsbelastningen hålls på en rimlig nivå.

Arbetsmiljöarbete: Det systematiska arbetsmiljöarbetet bör stärkas parallellt med den nya chefsstrukturen, med kontinuerlig utbildning och åtgärder som fokuserar på både fysiska och organisatoriska aspekter.

Vision betonar vikten av att skapa en långsiktig och hållbar arbetsmiljö för alla.

**Arbetsgivarens svar:**

Avslås. Är inte en fråga som behandlas i samband med verksamhetsplanen.

*3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser*

Vision lyfter fram en oro kring de ökade riskerna för socialsekreterares utsatthet, särskilt vid beslutsfattande i ärenden där våld förekommer.

## Sveriges Lärares yrkanden VP 25

1. Kärnuppdraget för lärare i förskolan är att leda undervisningen utifrån läroplanens mål. För att kunna utföra detta lagreglerade uppdrag behöver förskolan organiseras på ett sätt som säkerställer tid för undervisning och undervisningsanknutet arbete. Det krävs en hållbar arbetssituation med balans mellan krav och resurser. Arbetsuppgifter som inte behöver utföras av en lärare bör läggas på andra i organisationen – det kan vara till exempel administratörer eller vaktmästare.

Sveriges Lärare yrkar

- att arbetsuppgifter som inte ingår i lärares och barnskötares uppdrag ska utföras av andra yrkeskategorier.

### **Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Arbetslaget har ett gemensamt ansvar att bedriva undervisning för våra barn i förskolan.

2. I finansborgarrådets förslag till budget kan vi läsa att ”Stadsdelsnämnderna ska verka för att minska barngruppernas storlek och öka personaltätheten, och därmed främja barns lärande och utveckling och förbättra arbetsmiljön för medarbetarna”. Denna viljeriktning överensstämmer med Sveriges Lärares. Vi vet att barngruppernas storlek och förskolans bemanning är två frågor som beror av varandra och som i högsta grad påverkar förskolans kvalitet.

Nu när barnantalet sjunker i hela Stockholms stad ser vi bekymrat på den utveckling som innebär att förskolor läggs ner och att andra fylls till bristningsgränsen. Den kvalitet som staden eftersträvar nås inte genom detta.

Sveriges Lärare yrkar

- att stadsdelen redovisar faktiska siffror på barngruppsstorlek och andel barn per lärare.
- att stadsdelen hör samman Sveriges Lärares och Kommunals gemensamma krav på att det införs en övre gräns för barngruppernas storlek och en reglerad minimibemanning. För yngre barns avdelningar, 1–3 år, gäller högst tre barn per heltidsanställd och max tolv barn per grupp. Motsvarande siffror när det gäller de äldre barnen, 4–5 år, är högst fem barn per heltidsanställd och högst 15 barn per grupp.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Förvaltningen följer upp barnantalet i tertialrapporterna och har en dialog och arbete om hur vi ska ha likvärdiga beskrivningar.

3. Det är lärare i förskolan som kvalitetssäkrar utbildningen. Genom att alla barn får lärarledd undervisning ökar likvärdigheten och barnens möjligheter att utveckla sin fulla potential. En förskola med hög andel lärare ger också större utrymme för det kollegiala lärandet. Sveriges Lärare har två tredjedelar lärare som målbild.

Sveriges Lärare yrkar

- att stadsdelen inför ett tvålärarsystem med två legitimerade lärare i varje barngrupp.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

4. Allt fler lärare i förskolan larmar om att det blivit svårare att få extra stöd till de barn som behöver det. Enligt skollag och läroplan ska alla barn ges möjlighet att utvecklas så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar. En hög grundbemanning och lärartäthet ökar förutsättningarna för detta. Tidiga insatser i förskolan är av största vikt för att förebygga utanförskap och förbättra barnens livschanser.

Sveriges Lärare yrkar

- att specialpedagoger finns i varje rektorsområde och som arbetar verksamhetsnära och handledande.
- att resurser till verksamheterna blir mycket mer generösa.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Verksamheten har en enhet för barnhälsa som har olika kompetenser och utbildningar för att stötta hela stadsdelens medarbetare vid behov.

5. I HÖK 24 står formulerat:

”Den organisatoriska processen, ofta benämnd tjänsteplanering eller tjänstefördelning, genomförs i normalfallet inför varje nytt verksamhetsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingskyldigheten i MBL. Processen syftar till en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar.” (HÖK 24, bilaga 3)

Genom att tillsammans kartlägga verksamheternas behov och förutsättningar och i samverkan fastställa principer för hur detta ska gå till ges ökade möjligheter till att nå verksamheternas mål.

Sveriges Lärare yrkar

- att stadsdelen följer rådande avtal och tar aktiv del i det partsgemensamma arbetet att systematisera tjänsteplanering.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Alla rektorer arbetar systematiskt med tjänstefördelning och har rutiner för att planera verksamheten utifrån de behov som finns. Stadsdelen följer HÖK 24 och arbetar för att ha en tydlig organisatorisk process.

6. För att undervisning i förskolan ska hålla hög kvalitet krävs tid för det undervisningsanknutna arbetet. Det undervisningsanknutna arbetet innefattar för- och efterarbete, planering och utveckling av undervisningen. I HÖK 24 finns krav på att detta dimensioneras i förhållande till undervisningen:

”Ett led i detta är parternas dialog om principerna för hur de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagare, där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete (planering, uppföljning och utveckling av undervisningen) dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter.” (HÖK 24, bilaga 3)

Sveriges Lärare yrkar

- att stadsdelen partsgemensamt kartlägger hur det undervisningsanknutna arbetet ska dimensioneras i förhållande till undervisningen och ser till att detta implementeras i verksamheterna.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Verksamheten har utarbetade rutiner för uppföljning och arbete med HÖK och PUT

7. Stadens princip om individuell, prestationsbaserad lön förutsätter att medarbetarna känner till vilka krav, förväntningar och mål som gäller och att cheferna följer upp och återkopplar resultaten.

Medarbetare i öppen förskola har ett mångfacetterat uppdrag, som i flera delar skiljer sig markant från uppdraget i ordinarie förskoleverksamhet.



Öppen förskola ska främja goda och jämlika uppväxtvillkor för barn som växer upp i Stockholm. Tillsammans med vårdnadshavarna ska öppen förskola lägga en grund och skapa goda förutsättningar för alla barn att tillgodogöra sig förskolan och sedermera skolans utbildning.

Öppen förskolas flerdelade uppdrag kräver att medarbetarna har relevant kompetens och att kompetensutveckling sker kontinuerligt för att möta verksamheten och målgruppernas behov.

För att lärare i Öppen förskola ska få en adekvat löneutveckling och relevanta kompetensutvecklingsmöjligheter som ligger i paritet med det mångfacetterade uppdraget krävs en tydlighet i lönekriterier och flexibla utbildningsformer.

Sveriges Lärare yrkar

- att stadsdelen tar fram yrkesspecifika lönekriterier för lärare i öppen förskola
- att lärare i öppen förskola får relevant kompetensutveckling, såsom att delta på den årliga Familjecentralskonferensen och övrig utbildning kopplat till öppen förskolas uppdrag.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

8. - Att stadsdelen utreder ett tecknande av LOK gällande 80-90-100 systemet för medarbetare som är 63 år och äldre.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

Sveriges Lärare Lokalförening Stockholm

Skolformsförening Förskola

Genom

Susann Stjärnfeldt

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

## **Akademikerförbundet SSR; s förslag/yrkanden till verksamhetsplan 2025, Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltningen.**

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att chefers mandat tydliggörs i staden samt att antalet medarbetare per chef minskar för att skapa ett hållbart arbetsliv och närvarande ledarskap i stadens verksamheter.

1. För att på flera års sikt kunna arbeta med målet om riktlinjens riktvärde om maximalt 30 medarbetare per chef föreslår/yrkar Akademikerförbundet SSR att förvaltningen i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse redovisar antal medarbetare per chef för respektive enhet.

Kommunal, Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.

### **Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Uppföljning av chefsstrukturen ska ske genom stadens system för ledning och styrning. Antal medarbetare är en av flera aspekter att följa upp utifrån chefers förutsättningar och en ändamålsenlig organisation men kommer inte specifikt att redovisas som antal medarbetare per chef för respektive enhet.

I förslaget till budget 2025 lyfts att det ska vara reella möjligheter att ta ut friskvård samt att staden ska utveckla friskfaktorer. Att erbjuda friskvårdstimme är ett enkelt sätt att uppmuntra till friskvård och att verka hälsofrämjande för medarbetarna. Det är också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR har lyft förslaget om att valet mellan friskvårdstimme eller högre friskvårdsbidrag ska kunna göras av respektive medarbetare. I avvaktan på att Kommunfullmäktige hör sammar detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

2. Akademikerförbundet SSR föreslår/yrkar att förvaltningen genomför undersökning av vilket val majoritetens av förvaltningens medarbetare föredrar och sedan beslutar i fråga om möjlighet till friskvårdstimme eller höjt friskvårdsbidrag utifrån majoritetens önskemål.

Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

I verksamhetsplanen anges särskilt prioriterade frågor för de kommande åren är bland annat klimat.

3. Akademikerförbundet SSR föreslår/yrkar 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, Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

Digitala verktyg och system är en stor del i arbete inom förvaltningens olika verksamheter. Fler och fler digitala lösningar, arbetssätt och system tillkommer också kontinuerligt och kommer så fortsätta. För att ha en fungerande arbetsmiljö behöver digitala verktyg och system fungera samt behöver medarbetarna ha tillräcklig kompetens och tillgång till stöd.

4. Akademikerförbundet SSR föreslår/yrkar att årlig digital skyddsron implementeras och blir obligatoriskt en del i det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet inom förvaltningens alla verksamheter.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Förvaltningen följer de nyligen fastställda protokollen för skyddsroner i staden. Möjlighet till ytterligare ronder kan bli aktuellt att se över 2025 i systemet för ledning och styrning.

Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser SSR ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För att främja en jämställd arbetsmiljö och arbetsplats bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses. Tidigare år (2022, 2023, 2024) vid yrkande om mensskydd har SSR fått till svar att mensskydd är en kostnad som inte ingår i arbetsgivaren ansvar. Under 2024 tillhandahöll SSR mensskydd på personaltoaletterna i förvaltningshuset, totalt för perioden 2023-12-01 till 2024-11-19

förbrukades ca 60 paket tamponger (16 tamponger/paket) vilket motsvarar en kostnad om ca 1860 kr i dagligvaruhandeln. 1860 kr är en liten kostnad för en aktiv insats till en mer jämställd arbetsmiljö på arbetsplatsen.

5. Akademikerförbundet SSR föreslår/yrkar att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

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

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Är inte en fråga som behandlas i samband med verksamhetsplanen. Mensskydd är inte något förvaltningen som arbetsgivare tillhandahåller.

Inom flera enheter på förvaltningen har det pågått det omfattande personalomsättning vilket orsakar stora brister i arbetsmiljön både vad gäller kompetensförsörjning och ohälsosamt hög arbetsbelastning.

6. Akademikerförbundet SSR föreslår/yrkar att arbetsgivaren vid en personalomsättning överstigande 15 % inom en och samma enhet överanställer personal för att säkerställa en rimlig arbetsmiljö samt att arbetet medarbetarna ska leverera håller god kvalitet.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås.

Inom flera yrkesgrupper på stadsdelsförvaltningen har ingångslönerna höjts i högre omfattning än vad den årliga löneutvecklingen har gjort för fastanställda.

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

7. Akademikerförbundet SSR föreslår/yrkar att arbetsgivaren säkerställer att lönesnedsitsar uppmärksammas samt att säkerställer att eventuell korrigering tas utanför löneöversynen för att inte andra anställdas löneutveckling ska påverkas.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Kommunal ställer sig bakom yrkandet

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Är inte en fråga som behandlas i samband med verksamhetsplanen. Frågan hör till löneöversyn i enlighet med gällande löneavtal.

8. Akademikerförbundet SSR föreslår/yrkar 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.

Kommunal och SACO ställer sig bakom yrkandet.

**Arbetsgivaren svarar:**

Avslås. Arbetsgivaren följer gällande löneavtal och stadens löneprocess med förvaltningsövergripande lönekriterier som ligger till grund för den individuella lönesättningen kopplat till prestation.

**Frågor från SSR**

(S. 60, 4 stycket) Det står att informationssäkerhetsklassningar fortsatt kommer vara prioriterat och att förvaltningen kommer fortsätta med stickprovskontroller. SSR önskar få mer information om vad informationssäkerhetsklassningar innebär.

(S. 64, sista stycket) Det står att det är viktigt att medarbetarna har ”gedigen” kunskap om välfärdsbrott, hur är det tänkt att medarbetarna ska få/tillgodogöra sig denna ”gedigna” kunskap?

(S. 67, 4 stycket) Det står att nämnden under året kommer stärka sin förmåga att upptäcka och hantera desinformation och informationspåverkan. SSR vill få lite information om hur.

(S. 81, 5 stycket typ) Ett nytt begrepp ”dialogsocionom”. SSR önskar få ett förtydligande av begreppet och hur det är tänkt att ”dialogsocionom/erna” ska arbeta.

**Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning**

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

Vidare saknar SSR i verksamhetsplanen hur stadsdelsförvaltningen ska arbeta med frågan om hot- och våld kommande år. Med tanke på rådande samhällsklimat och de allvarliga händelser med hot och

våld som förekommit på förvaltningen under år 2024 undrar SSR  
hur arbetsgivaren tänker arbeta med frågan 2025?

**Arbetsgivarens svar:**

Frågor hänvisas till förvaltningsgrupp och samverkansgrupp.

## Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2025

Presenterad budget för 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna. Saco väljer att framlägga detta särskilda uttalande istället för yrkanden. Då förvaltningen inte är en motpart som äger rådighet att bevilja dem.

Saco emotser prövning nya personalpolitiska insatser, 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 vill vi lyfta att erfarna medarbetare inte ska missgynnas för att löneläget är annorlunda för nyanställda utan att det ska var möjligt att göra en lönekarriär.

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.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

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.

Vi vill även markera att våra medlemmar INTE har uppskattat att flertalet av stadsdelsförvaltningarna och fackförvaltningarna har valt bort möjligheten att ha både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. SACO vill se en lösning där varje arbetstagare, på individnivå, själv får välja mellan alternativen, eller en kombination av friskvårdstimme/friskvårdsbidrag.

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.

Dick Morén

Ordförande Sacorådet

**Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning**

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



## Ledarna

Ledarna avstår förhandling gällande verksamhetsplanen för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd för 2025.

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>