

NR	Fackförbund	Yrkande	Svar
1	Kommunal	Att nämnden ska avsätta medel för arbetskläder både för inomhus- som utomhusbruk inom alla kontaktyrken. Medel ska avse både för inköp av nya arbetskläder som underhåll av befintliga. Detta är också viktigt ur genus synpunkt då det i mansdominerade yrken är en självklarhet att AG tillhandahåller arbetskläder för utomhusbruk medan detta hör till undantagen i kvinnodominerade yrken. • Att nämnden ska avsätta medel för arbets skor både för inomhus- som utomhusbruk oavsett årstid.	<i>Arbetskläder av god kvalitet är prioriterat för arbetsgivaren. Inköpen hanteras inom respektive förskoleområdes totala budget. Svar från ÄO Arbets skor har vi utrett i en remiss som inkom från (V) under året och där vårt svar var att skor inte räknas som arbetskläder. Därför skulle det vara en förmån som ska beskattas och arbetsgivaren har inte för avsikt att införa en sådan förmån. Arbetskläder för utomhusbruk har endast varit uppe på lokal samverkan på en av de fyra hemtjänstenheterna vi har i egen regi. Frågan har heller inte lyfts på avdelningssamverkan under året. Svaret blir detsamma som förra året: vi har inte uppfattat att det är ett önskemål från våra medarbetare då arbetskläder dels ska förvaras på arbetsplatsen, dels var det fler medarbetare som inte vill ha en jacka med logga på. Erfarenheter sedan tidigare försök att införa jackor har inte fallit väl ut och vi har inte för avsikt att införa detta under 2022.</i>
2	Kommunal	Fråga och svar finns i Nr 1 i kommunals yrkanden	
3	Kommunal	Att samtliga personal inom Kommunals avtalsområde har rätt till adekvat utbildning för att kunna utföra ett bra arbete. Detta innebär att samtlig personal som saknar adekvat/rätt utbildning för sin anställning skyndsamt ska erbjudas dessa utbildningar.	<i>Inom förskolan och LSS genomförs generell kompetensutveckling och riktad fortbildning verkställs utifrån identifierade behov på organisations- och individnivå. Svar från ÄO: Samma svar som föregående år. Vi uppmuntrar medarbetare att anmäla sig till de utbildningar som erbjuds inom ramen för de satsningar som staden gör både med egna utbildningar och inom äldreomsorgslyftet.</i>
4	Kommunal	Att med ökande krav och arbetsuppgifter för medarbetarna ska arbetsgivaren öka bemanningen i samma takt.	<i>Enligt skollagen är det rektor som beslutar om varje förskolas inre organisation. Rektor ansvarar för att bemanning och medarbetarnas individuella uppdrag möter de krav och arbetsuppgifter som ska hanteras. Arbetets innehåll och bemanning behöver vi alltid ha koll på, men att krav eller arbetsuppgifter förändras, betyder inte per automatik att bemanningen måste öka. Arbetsuppgiften kan ju vara av effektiviserande art.</i>
5	Kommunal	Att det ska finnas indikator i nämndens VP och årsmål för reducering av antal visstidsanställda.	<i>Förvaltningen avslår. Förvaltningen anser att det är viktigt att använda rätt anställningsform för syftet. Förvaltningen ska alltid arbeta med trygga anställningar. Ett årsmål för reducering av visstidsanställning innebär inte per automatik ökad anställningstrygghet.</i>

6	Kommunal	Att nämnden aktivt arbetar för att minska ofrivillig deltid i samarbete med Kommunal.	<i>Förvaltningen bifaller. Förvaltningen föreslår att fortsätta arbetet med "Trygga anställningar" i en partsgemensam grupp.</i>
7	kommunal	Att nämnden ska erbjuda fasta tjänster och vikariat vid nyanställning för att på så sätt fasa ut allmänvisstidsanställning.	<i>Förvaltningen avslår. Förvaltningens ambition är att alltid säkerställa rätt anställningsform för vad behovet är och vad arbetsrätten säger.</i>
8	Kommunal	Att avsätta medel till barn med särskilt stöd ska gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet och inte använda detta generellt på hela enheten.	<i>Rektor beslutar med stöd av skollagen om varje förskolas inre organisation. Beslut om särskilda medel för barn med särskilda behov går till barnet/den avdelning/det arbetslag där barnet återfinns. Detta skrivs ej fram särskilt i verksamhetsplanen.</i>
9	Kommunal	Att indikatorn 4,9 förskolebarn per pedagog är att anses som grundbemanningen inom förskolan exkl. lokalvårdare, köks- och resurspersonal.	<i>Indikatorn gäller för hela staden och vilka medarbetare som ingår i uppföljningen behöver vara likvärdig för att möjliggöra en stadsgemensam uppföljning. Utgångspunkten för rektor som med stöd av skollagen beslutar om varje förskolas inre organisation är en personaltäthet som motsvarar verksamhetens behov och möjliggör organisering av små barngrupper.</i>
10	Kommunal	Att nämnden upprättar handlingsplaner i sin VP för de verksamheter som inte når målen om antal barn i barngrupp inom förskolan.	<i>Förvaltningen avslår. Enligt skollagen är det rektor som beslutar om varje förskolas inre organisation och att den motsvarar nämndens mål avseende barngruppernas storlek. Några särskilda handlingsplaner kring detta kommer inte upprättas i samband med VP.</i>
11	Kommunal	Att nämnden tar extra hänsyn till de ofrivilligt deltidsanställda på Rio Vård och omsorgsboende och erbjuda personalen högre sysselsättningsgrad.	<i>Förvaltningen erbjuder högre sysselsättningsgrad där det är möjligt och har målsättningen om att arbeta för heltidsanställningar.</i>
12	Kommunal	Att nämnden aktivt arbetar för att underlätta för föräldrar att kombinera arbetet med att ta ansvar för barn och hem, t.ex. vid riktlinjer förarbete på obekväma arbetstid.	<i>Scheman baseras på verksamhetens behov. Scheman ska följa lagar och finns det möjlighet ska hänsyn tas. Flexitidsavtalet reglerar möten m.m. Stockholm stad har extra tjänstledighetsmöjlighet. Vissa verksamheter har dygnet-runt-verksamhet som innebär obekväma arbetstider. Självklart tas hänsyn till familjesituation i den mån det är möjligt, men verksamhetens behov går först.</i>
13	Kommunal	Att nämnden tillsätter extra pengar för att höja vårdarnas löner vid 2021 och 2022 års lönerrevision.	<i>Inför lönerrevisionen tar förvaltningen fram en löneanalys som sedan ligger till grund för eventuella beslut kring specifika satsningar.</i>

14	Kommunal	Att nämnden gör en extra satsning på kompetensutveckling för chefer som ett led att stärka deras roll och ansvar.	<i>Förvaltningen bifaller. Förvaltningen tycker att ledarskapet spelar viktig roll och detta beskrivs tydligt i VP. Förvaltningen kommer att fortsätta satsa på ledarskapet.</i>
1	Läraryrket	Att stadsdelen säkerställer och beskriver hur intentionerna i Skolavtal 21 ger varje enskild förskollärare förutsättningar till en god arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv.	<i>Förvaltningen arbetar för att förskollärarna ska ha en god arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv. Detta skrivs dock ej fram särskilt i verksamhetsplanen utan gäller samtliga yrkesgrupper inom stadsdelsförvaltningen. Arbetsmiljö är ett fokusområde i VP.</i>
2	Läraryrket	Att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare fortgår	<i>Förvaltningens handlingsplan är implementerad och ingår idag i det ordinarie arbetet vilket omnämns i verksamhetsplanen. Att handlingsplanen är genomförd och implementerad har även tagits upp i samverkan.</i>
3	Läraryrket	Att stadsdelen tillsammans med Läraryrket Stockholm, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som ej tillhör läraryrket och som snarast kan lyftas bort.	<i>Förvaltningen avslår. Arbetsbeskrivningar där arbetsuppgifter specificeras kommer inte tas fram. Rektor ansvarar för förskollärares individuella uppdrag med hänsyn till verksamhetens inre organisatoriska förutsättningar.</i>
4	Läraryrket	Att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för planeringstid så att förskollärare får rätt förutsättningar till att fokusera på sitt uppdrag och bedriva undervisning.	<i>Under 2022 genomförs arbetet utifrån den förskollärares tidigare beslutade pedagogiska utvecklingstiden vilken kommer att fortsätta processas under 2022.</i>
6	Läraryrket	Att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Skolverkets riktmärken avseende barngruppsstorlekar (som är 12 yngre barn och 15 äldre barn per grupp).	<i>Förvaltningen avslår. Förvaltningen kommer även under 2022 arbeta aktivt för att organisera verksamheten med utgångspunkt från Skolverkets allmänna riktmärken. Detta verkställs inom givna fysiska, organisatoriska och ekonomiska förutsättningar. Målsättningen för detta arbete är att minst nå KF:s mål med 16 barn i genomsnitt per barngrupp.</i>
7	Läraryrket	Att stadsdelen tar ett beslut om att karriärtjänster införs i förskolan, inklusive en tidplan, och att medel för detta avsätts.	<i>Förvaltningen avslår. Förvaltningen kommer enligt aktivitet i verksamhetsplanen utreda möjligheten att inrätta karriärtjänster.</i>

8	Läraryrket	Att stadsdelen tar fram och implementerar en plan för ett förebyggande arbete kring hot och våld.	<i>Förvaltningen bifaller. Förvaltningen har i VP lagt in fokus på förebyggande arbetet mot hot och våld. Arbetet innebär en uppdatering av den förvaltningsövergripande rutinen, framtagning av eventuella lokala rutiner samt fortsätta det systematiskt arbetsmiljöarbetet för att förebygga hot och våld. Risk- och konsekvensanalyser ska genomföras och eventuella risker som identifierats ska hanteras i handlingsplan.</i>
9	Läraryrket	Att "Lokal samling för läraryrket" delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen. Se bilaga "läraryrket" till Östermalms stadsdelsförvaltning VP.doc	<i>Stadsdelsnämnden informeras om Läraryrket där information om Lokal samling för läraryrket ingår.</i>
1	SACO	Saco yrkar på att förvaltningen aktivt bör arbeta för att behålla och attrahera medarbetare. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekryterings- och introduktionskostnader så ur ett ekonomiskt perspektiv är det en bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar.	<i>Förvaltningen bifaller. Förvaltningen ser vikten av att behålla och utveckla medarbetare. Förvaltningen skriver i VP vikten av att arbeta med arbetsmiljö och kommer under 2022 arbeta med att undersöka hur vi kan stärka medarbetarskap. Förvaltning har kompetensförsörjningsplan som bilaga till VP. Kompetensförsörjningsplanen har fokus på arbetet att attrahera och behålla medarbetare.</i>
2	SACO	Saco yrkar att det inom ramen för förvaltningens budget avsätts resurser för kompetensutveckling inom bl.a. digitalisering för anställda vilket inte minst pandemin med hemarbete visat behov av. Vilket även aktualiseras av ramverket för fortsatt möjlighet till hemarbete efter pandemin.	<i>Digitalisering är en viktig del i nämndens/förvaltningens arbete. I kompetensförsörjningsplan finns digitaliseringsutveckling som en del. Individuella utvecklingsplan tas fram vid medarbetarsamtal där behov och kompetensgap katläggs. Resurser finns avsatta för kompetensutveckling.</i>
3	SACO	Saco yrkar att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal, systematiskt arbetsmiljöarbete och stadens rehabiliteringsprocess och att utbildningen ska vara obligatorisk.	<i>Förvaltningen bifaller. Förvaltningen satsar på ledarskapet och det med både introduktioner och andra fortlöpande utbildningar. Detta framgår i VP. Alla delar som finns i yrkan ingår i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen som samtliga chefer säkerställs ha genomgått.</i>

4	SACO	En vanlig orsak till sjukfrånvaro inom Saco:s medlemsgrupper är arbetsrelaterad stress. Saco yrkar att inte ansvar läggs på individen utan även hänsyn tas till strukturella problem, såsom rimliga krav i arbetet i relation till förutsättningar.	<i>Förvaltningen arbetar enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebyggande ohälsa orsakad av en organisatorisk eller social arbetsmiljö samt väger in dessa perspektiv samt den fysiska och digitala arbetsmiljön, vid upplevd ohälsa. Viktigt här är dock den individuella kommunikationen och uppföljningen.</i>
5	SACO	Saco yrkar att förvaltningen tar fram sätt att rapportera om och fånga upp signaler om ohälsosam arbetsbelastning som inkluderar konkreta åtgärder för chefer att vidta om arbetsbelastningen blir för hög	<i>Chef är uppmärksam på signaler samt stämmer regelbundet av upplevelsen av arbetssituationen vid APT, individuella avstämningar och medarbetarsamtalet. IA systemet är ett bra system att rapportera, utvärdera och hantera all typ av tillbud.</i>
6	SACO	När en anställd, medarbetare eller chef, blir sjukskriven blir situationen kännbar för den verksamhet som personen är anställd vid. Att behöva täcka för andra i samband med sjukskrivningar är en vanlig anledning till att Saco:s medlemmar upplever stress och hög arbetsbelastning. Detta får även konsekvenser för verksamheternas kvalitet och rättssäkerhet. Saco yrkar att arbetsgivaren har som rutin att alltid i samband med sjukskrivningar se över behovet av vikarier.	<i>Vid samtlig frånvaro sker en översyn av behov och möjlighet att ta in vikarie/vikarier.</i>
7	SACO	Saco yrkar att de fackliga företrädarna tillsammans med HR får en genomgång av rehabiliteringskedjan.	<i>HR kallar till genomgång av rehabiliteringskedjan.</i>
8	SACO	Saco yrkar att personalen informeras i grundläggande informationssäkerhet.	<i>Förvaltningen bifaller. Informationssäkerhet är fokusområde för förvaltningen. Stadens obligatoriska utbildning i informationssäkerhet ingår i introduktionen och uppföljning finns för att säkerställa att samtliga tagit del av utbildningen.</i>

1	SSR	Det är flera medlemmar som vittnar om brister i den fysiska arbetsmiljön i de nyrenoverade lokalerna. Det handlar om ventilation, ljus, störande ljud osv. Akademikerförbundet SSR föreslår därför att förvaltningen under 2022 gemensamt med de fackliga organisationerna ser över lokalerna och genomför nödvändiga förbättringar.	<i>Förvaltningen ser vikten av arbeta med arbetsmiljön. Detta har lyfts upp som fokusområde i VP. Det som beskrivs i yrkanden här är dock något som är mer konkret handlingsplan som delvis är påbörjade sedan tidigare och som fortlöper.</i>