

MBL§11 Verksamhetsplan Skärholmens stadsdelsförvaltning 2025

Närvarande:

Lisa Pollack Hr-chef
Stefano Prestinoni Avdelningschef
Kim Lagerqvist Avdelningschef
Magnus Borgsten bitr. stadsdelsdirektör samt tf. avdelningschef
Andreas Thorstensson Avdelningschef
Irene Holm Kommunal
Gunilla Toumvirta Kommunal
Torbjörn Andersson Vision
Carin Trygg Monvall Akademikerförbundet SSR
Emelie Sundbom Akademikerförbundet SSR
Asmaa Angy Jundi SACO rådet
Elin Vedestig Sveriges lärare
Marie Brynolf Sveriges lärare

Kallade men ej närvarande
Anders Bengtsson Sveriges skolledare
Louise Lindberg- Svärd Vårdförbundet
Karin Wranggård Ledarna

Tidpunkt:

10.00

Plats:

Måsholmstorget

§1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling enligt MBL §11 avseende verksamhetsplan 2025 för Skärholmens stadsdelsförvaltning, samt bilagan för Kompetensförsörjningsplan.

§2 Förbunden har lämnat in yrkanden, synpunkter och frågor till förvaltningen. Förvaltningen bemöter dem nedan per förbund. Saco rådet har lämnat in et särskilt yttrande som biläggs protokollet.

Sveriges lärare

Yrkanden

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 barnskötarens uppdrag ska utföras av andra yrkeskategorier.

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Rektor leder och fördelar arbetet.

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.

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Förvaltningen följer Stockholm Stads riktlinjer och fortsätter ha fokus på en personaltäthet som ger möjlighet att dagligen dela barngruppen och arbeta i små grupper. Förvaltningen ser det som centralt att följa den faktiska närvaron av barn och pedagoger.

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 förskollärare som målbild.

Sveriges Lärare yrkar: att stadsdelen inför ett tvåläraresystem med två legitimerade lärare i varje barngrupp.

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Rektor leder och fördelar arbetet.

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 anställs till varje rektorsområde för att arbeta verksamhetsnära och handledande.

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Rektor leder och fördelar arbetet. Förvaltningen har från mars 2024 stärkt den specialpedagogiska kompetensen genom att varje rektor har en specialpedagog knuten till sitt rektorsområde.

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 förhandlingsskyldigheten 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.

Förvaltningen svarar: Yrkandet bifalles. Förvaltningen följer avtal som ingåtts. Arbetet med tjänstefördelningen är en gemensam kontinuerlig process mellan förvaltning och Sveriges Lärare, ett arbete som pågår/påbörjats i partsgemensamma sittningar.

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.

Förvaltningen svarar: Yrkandet bifalles. Förvaltningen följer avtal som ingåtts. Arbetet med tjänstefördelningen är en gemensam kontinuerlig process mellan förvaltning och Sveriges Lärare, ett arbete som pågår/påbörjats i partsgemensamma sittningar.

Synpunkter och frågor gällande Verksamhetsplan

Nämndmål: 1.2.1 Alla barn i Skärholmens förskolor har en likvärdig möjlighet till utveckling och lärande med svenska språket i fokus

Förvaltningen beskriver förskolans kärnverksamhet och hur en förskola av hög kvalitet gynnar barnen, särskilt barn från familjer med sämre socioekonomiska förutsättningar och barn i behov av särskilt stöd. Att kompensera för olikheter, främja barns välbefinnande och erbjuda en förskola av god kvalitet som gynnar barns sociala, kognitiva och språkliga utveckling kräver kompetens, resurser och goda förutsättningar. Tid för att planera och följa upp undervisningen och utbildningen och till undervisningsanknutet arbete, samt barngruppernas storlek, personaltätheten och möjlighet att ge stöd till barn i behov av särskilt stöd är viktiga faktorer för att skapa en förskola som ger alla barn goda möjligheter till utveckling och lärande samt en god arbetsmiljö för förskollärare. Nu när vi är på väg in i en tid med färre barn hoppas Sveriges Lärare att stadsdelen tar tillfället i akt att faktiskt minska barngruppernas storlek och möta Skolverkets rekommendationer i samtliga barngrupper i stadsdelen.

Förvaltningen skriver att arbetet med språkkurs i svenska för medarbetare fortsätter för att utveckla pedagogers kunskaper, och att samtliga pedagoger deltar i utbildning som syftar till att stärka kunskaperna kring barns språkutveckling, andraspråksutveckling samt yrkesskicklighet i att omsätta dessa. Man lyfter också utvecklandet av det systematiska kvalitetsarbetet och implementering av ett nytt digitalt stöd för dokumentation och

planering, att en ny barnhälsostrategi ska implementeras och att utbildningsinsatser för att öka pedagogers kompetens kring det främjande och förebyggande arbetet ska genomföras.

- *Finns planer för hur man ska säkerställa en god arbetsmiljö för personalen på förskolorna under tiden som dessa utbildningsinsatser pågår?*

Förvaltningen svarar: Rektor leder arbetet och lägger en plan för kommande utbildningsinsatser.

- *Förvaltningen skriver också att förskolan utvecklar samarbetet med grundskolorna i syfte att främja barnens språkutveckling. Hur tänker man att det samarbetet kan se ut?*

Förvaltningen svarar: Samarbetet handlar om ett kunskapsutbyte mellan förskola och skolan för att arbetet ska överbrygga, exempelvis gällande det språkutvecklande arbetet.

- *"Öppen förskola synliggör förskolans verksamhet och är en viktig del i det uppsökande arbetet". Ska det ske i den dagliga verksamheten, eller på annat sätt?*

Förvaltningen svarar: Ja, att synliggöra förskolan är en del i öppen förskolas dagliga verksamhet. Att informera om förskola är också en del i den dagliga uppsökande verksamheten.

Nämndmål: 3.4.1 Medarbetare i Skärholmen har goda förutsättningar för att göra ett bra jobb med fokus på barn, vuxna och äldre i Skärholmen

Organisering för ett hållbart arbetsliv - den nya chefstrukturen

Gällande chefsstrukturen där en justering av antal medarbetare har skett för att stämma överens med stadens chefsstruktur om cirka 10 till cirka 30 medarbetare per chef, ser Sveriges Lärare att rektorerna i förskolan har ett högre antal medarbetare. De har ett delat ledarskap med enhetscheferna och om man slår ut medarbetare mellan dem blir ca 30 medarbetare per rektor/enhetschef så förskolan ligger då i det översta spannet.

- *Hur ser stadsdelen på rektorernas möjlighet att utöva ett nära ledarskap?*

Förvaltningen svarar: Förvaltningen ser att rektorerna har goda möjligheter att utöva ett nära ledarskap.

- *Kommer en riskbedömning att göras?*

Förvaltningen svarar: Förvaltningen har i sin analys inför beslut om ny chefsstruktur vägt in det delade ledarskapets effekter när beslut om vad som är rimligt antal medarbetare per rektor inom förskolan. Rektorer lyfter ibland annat medarbetarsamtal,

ledningsmöten och i verksamhetsberättelsen att ett funktionellt delat ledarskap gynnar rektors uppdrag.

Medarbetarskap

Sveriges Lärare ser positivt på förvaltningens planer på att stärka det hälsofrämjande arbetet genom att systematiskt arbeta med friskfaktorer. Vi ser mycket positivt på att arbetet utifrån handlingsplanen kring barnskötare och förskollärares arbetssituation fortsätter och hoppas att man framåt kommer arbeta med den kontinuerligt i alla rektorsenheter.

Vi ser också positivt att förvaltningen arbetar aktivt för en omställning till att tillsvidareanställda vikarier inom förvaltningens utförarverksamheter.

Sveriges lärares synpunkter och frågor avseende Förvaltningens kompetensförsörjningsplan

I Skärholmens stadsdel har det under de senaste åren genomförts språkstärkande insatser för medarbetare inom förskola, och stadsdelen ser att behovet fortfarande kvarstår vilket betyder att den typen av aktiviteter kommer att fortsätta under kommande år.

- *Kommer insatsen justeras på något vis då den pågått under ett antal år?*

Förvaltningen svarar: Kompetensinsatsen har justerats under året och kommer fortsatt anpassats utifrån behov.

- *Finns någon begränsning gällande hur många terminer man kan delta i insatsen?*

Förvaltningen svarar: Medarbetare deltar ett år i taget. Därefter görs en ny bedömning.

- *Hur säkerställer arbetsgivaren en god arbetsmiljö för de som arbetar på förskolan under den tid kollegor deltar i insatserna?*

Förvaltningen svarar: Rektor leder arbetet och lägger en plan för kommande utbildningsinsatser.

Sveriges Lärare ser positivt på förvaltningens medarbetarskapsinsats för ett bättre arbetsklimat, delaktighet och trivsel och ser fram emot att höra mer om den.

Förvaltningen beskriver hur innovation och digitalisering är en viktig del i dagens organisationer, att staden och förvaltningen behöver vidareutveckla och öka användningen av digitala verktyg vilket ställer krav på ökad kompetens hos medarbetarna.

- *Finns planer för hur förskollärare kommer ges utbildning i det nya digitala stödet för dokumentation och planering?*

Förvaltningen svarar: Utbildning kommer att ges i samband med implementeringen.

- *Finns planer för hur arbetsgivaren kommer gå tillväga för att öka den specialpedagogiska kompetensen för att kunna möta alla barns behov, samt stärka lekkompetensen bland medarbetarna?*

Förvaltningen svarar: Det finns två kurser för att utveckla den specialpedagogiska kompetensen, utformade av specialpedagoger, som rektorer kan använda sig av. Rektorer inventerar behovet av att stärka lekkompetensen.

Kommunal

Synpunkter och frågor gällande Verksamhetsplan

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 vill se att staden börjar arbeta mer aktivt med införandet av fasta vikarier som är tillsvidareanställda, samt att de är kopplade till varje enhet för att arbeta arbetsplatsnära och demografiskt.*
- *Chefsstrukturen, vad vi kan se så kommer det chefer som har fler än 30 medarbetare under sig. Hur tänker förvaltningen arbeta med det eftersom politiken säger att maxantalet är 30 st. medarbetare. Kommunal vill att det följs upp i tertialrapporterna.*

Förvaltningen svarar: Riktlinjerna för chefsstrukturen säger cirka 30. Förvaltningen har i sin analys inför beslut om ny chefsstruktur vägt in det delade ledarskapets effekter när beslut om vad som är rimligt antal medarbetare per rektor inom förskolan. Uppföljning av chefsstrukturen ska ske genom stadens system för ledning och styrning. Förvaltningen vet ännu inte när eller exakt hur denna uppföljning kommer att ske. Antal medarbetare är en av flera aspekter att följa upp.

Synpunkter och frågor gällande kompetensförsöjningsplan

- *Kommunal anser att Barnskötare också ska få utvecklande pedagogik och metodik för att möta alla barns behov.*
Förvaltningen svarar: Rektor har ansvar att kompetensutveckla all personal utifrån behov.
- *Kommunal vill se minskade barngrupper på förskolan för att möta alla barns behov.*

Förvaltningen svarar: Förvaltningen följer Stockholm Stads riktlinjer och fortsätter ha fokus på en personaltäthet som ger möjlighet att dagligen dela barngruppen och arbeta i små grupper. Förvaltningen ser det som centralt att följa den faktiska närvaron av barn och pedagoger.

- *Utvärderingen för dem som läser språkkurs i svenska. Många medarbetare har gått flera år.*

Förvaltningen svarar: Uppföljning och utvärdering görs kontinuerligt mellan arbetsgivare, anordnare och deltagare. Efter att medarbetare deltagit i kursen under ett år görs en ny bedömning.

- *Pensionsavgång. Vi ser att det kommer bli en stor grupp barnskötare, undersköterskor, stödassistenter och vårdare som går i pension. Hur kommer stadsdelen arbeta för att bli en attraktiv arbetsgivare? Så att stadsdelen får in kompetent personal.*

Förvaltningen svarar: Det arbetet sker på flera sätt t.ex. arbetet med heltid som norm och tillsvidare anställningar så långt som möjligt. Att våra arbetsplatser har en god arbetsmiljö och att vi kan erbjuda relevant kompetensutveckling.

- *Inom Förskolan, varför finns inget eget stycke för barnskötare? Förskollärare och kock/måltidspersonal har egna stycken men ej Barnskötare.*

Förvaltningen svarar: Barnskötare ingår i den generella kompetensutvecklingen som är framskriven i planen.

Akademikerförbundet SSR

Yrkanden gällande verksamhetsplan

Medarbetare i Skärholmen har goda förutsättningar för att göra ett bra jobb med fokus på barn, vuxna och äldre i Skärholmen

Tre fjärdedelar av Stockholms stads drygt 40 000 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.

1. *Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda såsom det redan görs hos socialjouren och arbetsmarknadsförvaltningen.*

Förvaltningen svarar: Avslås då förslaget inte är föremål för behandling i samband med verksamhetsplan.

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

- 2. För att på flera års sikt kunna arbeta med målet om riktlinjens riktvärde om maximalt 30 medarbetare per chef yrkar Akademikerförbundet SSR att förvaltningen i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse redovisar medarbetare per chef för respektive verksamhet.*

Förvaltningen svarar: Uppföljning av chefsstrukturen ska ske genom stadens system för ledning och styrning. Förvaltningen vet ännu inte när eller exakt hur denna uppföljning kommer att ske. Antal medarbetare är en av flera aspekter att följa upp.

Akademikerförbundet SSR anser att alla slags arbetsuppgifter ska ske på arbetstid och ska vara betalda. Kompetensutveckling är en arbetsuppgift, där studier exempelvis handledningsutbildning för VFU-studenter är en sådan kompetensutveckling och bör kompenseras. De högskolepoäng som ges i samband med godkänd avklarad kurs bör ses som ett kvalitetsmärke för den enhet som medarbetaren arbetar på. Dock innebär en godkänd avklarad kurs även studier utanför arbetstid som inte kompenseras av arbetsgivaren.

- 3. Akademikerförbundet SSR yrkar på att kompetensutveckling såsom studier bör kompenseras av arbetsgivaren.*

Förvaltningen svarar: beslut om i fall arbetstid ges för studier behöver avgöras utifrån verksamhetens behov. Yrkandet avslås som regel.

För att kunna göra ett bra jobb med fokus på barn, vuxna och äldre i Skärholmen krävs extern handledning för samtliga socialsekreterare och biståndsbedömare, då alla i dagsläget inte har det. Myndighetsutövning är ett krävande jobb ofta med etiska dilemman och val som inte alltid chef eller gruppleddare kan hjälpa medarbetare med. I dessa fall är extern handledning nödvändig för att kunna reflektera över arbetet med brukare och klienter, samarbetspartners med flera. Detta underlättar även för kollegor då den kollegiala handledningen kan bli betungande när flera medarbetare sitter med olika tunga överväganden. På samma sätt möter våra medborgarvärdar och samhällsvägledare våra medborgare när de är i kris, påverkade, hotfulla, oroade med mera. Även i dessa möten påverkar medarbetarna både såväl etiskt som psykiskt.

4. *Akademikerförbundet SSR yrkar att arbetsgivaren tillgodoser extern handledning för förvaltningens samtliga socialsekreterare, biståndsbedömare samt medborgarvärdar och samhällsvägledare*

Förvaltningen svarar: Förvaltningen håller med om att handledning är viktigt inom många yrken, en riskbedömning och åtgärd behöver tas fram på respektive enhet för att avgöra behovet. Yrkandet avslås som regel.

Akademikerförbundet SSR ser att kompetens har försvunnit från förvaltningen när chefer och medarbetare väljer att lämna förvaltningen. Anledningen till att en medarbetare lämnar är många men under 2024 kan många uppsägningar knytas till den pågående omorganisationen enligt nya chefsstrukturen och inför nya socialtjänstlagen. I den nya chefstrukturen finns det utrymme för stödfunktioner utöver de chefsled som presenterats av förvaltningen under året. Detta möjliggör att medarbetare som inte vill bli gruppleddare eller chefer kan få horisontella karriärvägar vilket bidrar till att kompetensen stannar i förvaltningen. Chefer får också möjlighet att tillvarata kompetens som finns hos medarbetarna. Hur vet cheferna vad för kompetens medarbetarna har idag?

5. *Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen utreder behovet av stödfunktioner såsom verksamhetsutvecklare, mentor, verksamhetskontroller med flera för att möjliggöra fler horisontella karriärvägar.*

Förvaltningen svarar: I arbetet med omorganiseringen ses även behovet av stödfunktioner över. Förvaltningen tillsatte funktion Socialsekreterare med utökat ansvar för ca två år sedan som ett närmare mentors- och metodstöd för socialsekreterare inom barn- och ungdomsenheten och även som en personlig utvecklingsmöjlighet för socialsekreterare. Yrkandet avslås.

Nya socialtjänstlagen kommer med största sannolikhet att träda i kraft 1 juli 2025. Ytterligare utredningar som påverkar förvaltningens arbete ligger nära i tiden att beslutas av riksdagen eller redan har beslutats om, såsom tryggare hem för barn, angiverilagen, aktivitetskravet, ändringar i sekretesslagstiftningen, en rad olika förslag kopplat till ungdomskriminalitet och gängkriminalitet med flera.

6. *För att förvaltningen ska stå redo när dessa träder i kraft yrkar Akademikerförbundet SSR att förvaltningen utbildar medarbetarna över avdelningsgränserna i de nya lagarna som kommer.*

Förvaltningen svarar: Som en del av staden styrs större delar av kunskapsförsörjningen centralt av Socialförvaltningen, vilka bland annat förbereder för implementering av lagförändringar. Som följd

av detta har förvaltningen tillsatt en förändringsledare vilken bland annat informerat om omställningsarbetet under hösten.

Förvaltningen omvärldsbevakar fältet för socialtjänsten, inkluderat pågående förslag till förändringar i lag, beslutade lagförändringar samt föreskrifter och kunskapsstöd från Socialstyrelsen.

Medarbetare tar del av information och kunskap om detta genom chef samt forum som erbjuds internt och externt, exempelvis har arbetsledare via Socialförvaltningen deltagit vid Socialstyrelsens forum för implementering av Insatser för att motverka fortsatt normbrytande beteende och återfall i brott, kunskapsstöd.

3.4.2 Medarbetare och chefer har en arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.

Akademikerförbundet SSR ser att ytterligare arbete med chefers förutsättningar att bedriva ett nära och tillitsfullt ledarskap behövs under 2025. Förvaltningen har en blandning av chefer med kort och lång cheferfarenhet. För att behålla och kompetensutveckla de chefer som jobbar inom förvaltningen ser vi att ytterligare utbildningsinsatser, där även gruppleddare inkluderas, behövs inom arbetsrätten, det vill säga LAS, MBL, AML samt diskrimineringslagen.

- 7. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen ger samtliga chefer inklusive gruppleddare utbildning i LAS, MBL, AML samt diskrimineringslagen.*

Förvaltningen svarar: Chefsutbildningar genomförs löpande under året utifrån de behov som finns på förvaltningen. Detta sker såväl i grupp som individuellt. I och med den nya rollfördelningen mellan chef och gruppleddare ser förvaltningen att flera av dessa endast riktar sig till chefer. Förvaltningen ser positivt på en dialog om vilka utbildningar som även kan vara riktade till gruppleddare, innan dessa planeras måste de nya rollerna ha implementerats i organisationen.

I budget 2025 står att chefer ska säkerställa att incidenter avseende hot och våld alltid rapporteras in. Akademikerförbundet SSR ser att trots att säkerhetsgenomgångar görs kontinuerligt för förvaltningens medarbetare ökar inte antalet IA anmälningar, utan det som står ut är att skyddsombud i högre grad rapporterar incidenter i IA systemet.

- 8. Akademikerförbundet SSR yrkar därför att samtliga medarbetare genomgår en arbetsmiljöutbildning i syfte att höja kunskapen om hur och när en incident ska rapporteras i syfte att minska det stora mörkertal av incidenter som inte rapporteras.*

Förvaltningen svarar: En viss ökning av anmälda ärenden avseende hot och våld kan ses i systemet. Ett APT material är framtaget för dialoger på enheter om vilka ärenden som ska anmälas och vikten av det samma. Yrkandet avslås.

I budget 2025 lyfts att det ska vara reella möjligheter att ta ut friskvård samt att staden ska utveckla friskfaktorer. Många av Akademikerförbundet SSRs medlemmar önskar ha möjlighet till friskvårdstimme. Detta märks inte minst av de massiva reaktioner som syns under året till följd av Kommunfullmäktiges beslut som lett till slopad möjlighet till friskvårdstimme för i princip samtliga stadens anställda. Att erbjuda friskvårdstimme är ett enkelt sätt att uppmuntra till friskvård och att verka hälsofrämjande för medarbetarna. Det är en friskfaktor som har visat ge resultat. Det är också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare.

Ett enhetligt friskvårdbidrag ser vi nu efter cirka ett år inte har bidragit till den jämställda personalpolitik som Kommunfullmäktige trott, då tekniska förvaltningar med en större andel män har fått igenom alternativet om friskvårdstimme och ett lägre friskvårdsbidrag. Förvaltningens och Kommunfullmäktiges resonemang att en friskvårdstimme inte skulle kunna möjliggöras för de grupper som inte jobbar på kontor kan motbevisas genom att andra kommuner har lyckats med detta (Hemtjänsten som tränade bort sjukdagar - Suntarbetsliv, Här har alla träning som arbetsuppgift - Suntarbetsliv). Akademikerförbundet SSR anser vidare att det enhetliga friskvårdsbidraget inte är jämlikt för stadens medarbetare då olika professioner behöver olika typer av återhämtning. Det är därför en felaktig slutsats att dra att ge alla ett enhetligt friskvårdsbidrag när medarbetarna inte har samma förutsättningar.

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. En modig nämnd har möjlighet att gå emot Kommunfullmäktiges beslut då nämnderna är självbestämmande enligt den personaladministrativa befogenhetsfördelningen.

9. *Akademikerförbundet SSR 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 på individnivå.*

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Förvaltningen förhåller sig till KF beslut.

10. Akademikerförbundet SSR 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 på enhetsnivå.

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Förvaltningen förhåller sig till KF beslut.

11. Akademikerförbundet SSR 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 på avdelningsnivå.

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Förvaltningen förhåller sig till KF beslut.

12. Akademikerförbundet SSR 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 på förvaltningsnivå.

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Beslut är fattat efter dialog i förvaltningsgrupp i oktober 2023.

Frågor verksamhetsplan

- *Akademikerförbundet SSR undrar hur förvaltningen kommer att arbeta med tillitsbaserad styrning och närvarande och tillgängligt ledarskap för förvaltningens chefer enligt nya chefsstrukturen?*

Förvaltningens svar: Förvaltningens nya organisation kommer i stort att träda i kraft i början av 2025. Fokus kommer att ligga på att sätta de olika rollerna där enhetschef genom att ges en anpassad storlek på medarbetargrupp har möjlighet till ett närmare och mer tillgängligt ledarskap. Den nya organisationen behöver följas och utvärderas så att dessa effekter uppnås. Viktigt med fortsatt dialog i samverkan för att tillsammans arbeta för en tillitsbaserad organisation.

- *Akademikerförbundet SSR undrar hur förvaltningen kommer säkerställa att medarbetarna får arbetsro under omställningen till den nya socialtjänstlagen som nämns i budget 2025?*

Förvaltningen svarar: Omställningsarbetet kommer att fasas in under ledning av Socialförvaltningen. Stadsdelsförvaltningen kommer med ett närmare ledarskap att stötta medarbetare, vilket förväntas generera arbetsro.

Yrkanden, synpunkter och frågor Kompetensförsörjningsplanen

Medborgarservice och stadsmiljö:

- *Akademikerförbundet SSR yrkar att arbetsgivaren säkerställer att så många som möjligt kan gå på yrkesförknippade konferenser för att säkerställa kompetens inom yrkesgruppen såsom samhällsväglare, konsumentväglare och budget- och skuldrådgivare.*

Förvaltningen svarar: Kompetensutveckling och utbildningsmöjligheter utgår alltid från den individuella medarbetarens och verksamhetens behov. Detta följs årligen i medarbetarnas utvecklingsplaner. Yrkandet avslås.

Individ och Familj ink. Fritid samt Stöd och Service:

- *Utöver de utbildningsinsatser som förvaltningen har sett ett behov av som står i kompetensförsörjningsplanen yrkar Akademikerförbundet SSR för följande utbildningar: HBTQI – kunskap om och bemötande av HBTQI personer då det enligt Akademikerförbundet SSRs kännedom endast är ungdomsmottagningen som i dagsläget är en HBTQ diplomerad verksamhet inom ovanstående avdelningar.*

Förvaltningen svarar: Yrkandet avslås. Förvaltningens fritidsverksamheter har under året HBTQI-certifierats. Det ligger på områdena och enheterna att avgöra vilken kompetensutveckling som är nödvändig för respektive enhet/medarbetare.

- *Psykisk ohälsa – personer med NPF och annan psykisk ohälsa finns i alla verksamheter och därför behövs även utbildning i bemötande och kunskap om dessa diagnoser.*

Förvaltningen svara: Kompetensutveckling och utbildningsmöjligheter utgår alltid från den individuella medarbetarens och verksamhetens behov.

- *Rättshaveristiskt beteende – Medborgare som kommer och ansöker om hjälp från förvaltningens verksamheter kan ibland gå över gränsen för vad som är acceptabelt beteende mot förvaltningens medarbetare på ett sätt som kallas rättshaveristiskt. Detta beteende behöver utbildas om för att känna igen det och bemöta det.*

Förvaltningens svarar: Chef är närmsta stöd gällande specifika beteende såsom rättshaveristiskt beteende. Vid behov av ytterligare kunskap och stöd kan stadens jurister vara behjälpliga med kunskap och information kring detta.

Barnrättsperspektivet – Under 2024 fanns ett lokalt barnrättsnätverk som bidrog till kunskapsutbyte mellan enheter på framförallt avdelningarna Socialtjänsten, Främjande och förebyggande samt Stöd och service i egen regi.

- *Då nya socialtjänstlagen har ett eget kapitel om barnrättsperspektivet behövs utbildning om barnrättsperspektivet ges till samtliga medarbetare inom förvaltningen.*

Förvaltningen svarar: I takt med att omställning och förändringsarbetet pågår kommer olika kunskapshöjande insatser genomföras centralt från staden men även lokalt.

Barnrättsnätverket kvarstår och ny barnrättssamordnare har utsetts. Arbetet behöver återupptas.

SACO rådet

Synpunkter verksamhetsplan

Konsumentvägledning och tillgänglighet:

Inom konsumentvägledningen är bemanningen tillräcklig för nuvarande behov, men för att möta det växande antalet ärenden och invånarnas behov av rådgivning, krävs en ökad tillgänglighet. Detta kan uppnås genom att utöka arbetstider eller andra organisatoriska förändringar som gör det lättare för invånarna att få stöd.

För att ytterligare stärka konsumentvägledningen och tillgängligheten, är det viktigt att beakta förslagen i Kommunfullmäktiges budget för 2025. I budgetförslaget beskrivs att konsumentvägledningen ska vidareutvecklas med tanke på det ekonomiska läget, där många hushåll upplever ekonomiska svårigheter. Nämnderna i staden ska aktivt arbeta för att nå de som behöver hjälp med konsumentfrågor, och särskilt identifiera de målgrupper som har behov av stöd för att hantera sina privatekonomiska utmaningar. Detta kan innefatta ökad tillgänglighet för rådgivning och utveckling av mer flexibla lösningar för invånarna.

Koppling till mål: Denna åtgärd bidrar till att öka tillgängligheten för medborgarna och säkerställa att alla invånare får det stöd de behöver, vilket stärker målet om förbättrad medborgarservice och tillgänglighet. Genom att utveckla och implementera en mer

tillgänglig konsumentvägledning kan fler stockholmare få hjälp med sina ekonomiska utmaningar och få stöd i konsumentfrågor, vilket är en del av stadens övergripande mål för service och stöd.

Förvaltningens svar: Avdelningen för MSA uppmuntrar nya lösningar och innovation och ser att det finns utvecklingspotential inom flera områden där t.ex. digitala lösningar för att möta medborgare är en.

Friskvårdsförmåner

För att verkligen främja medarbetarnas hälsa och välmående på ett långsiktigt hållbart sätt bör ett flexibelt system för friskvårdsförmåner införas. Genom att ge medarbetarna möjligheten att själva välja mellan en friskvårdstimme eller ett högre friskvårdsbidrag – beroende på vad som bäst passar deras individuella livsstil och behov – skapas en arbetsmiljö där varje medarbetare kan optimera sina förutsättningar för hälsa och återhämtning.

Denna lösning har redan visat sig framgångsrik i andra kommuner där man implementerat valbara friskvårdsalternativ. Dessa kommuner har sett tydliga förbättringar både i medarbetarnas hälsa och i arbetsklimatet vilket leder till minskad sjukfrånvaro och ökad produktivitet. Genom att ge medarbetarna denna frihet visar staden att den värdesätter sina anställda och deras individuella behov, något som stärker arbetsgivarvarumärket och gör staden mer attraktiv som arbetsgivare.

Att erbjuda detta val är också en investering i långsiktig hållbarhet och arbetsglädje. En flexibel friskvårdsförmån ger medarbetarna de verktyg de behöver för att kunna bibehålla sin hälsa vilket på sikt minskar kostnader för sjukfrånvaro och arbetsrelaterad stress. Medarbetarna får möjlighet att anpassa friskvården till sina livsomständigheter och professionella roller. Detta i sin tur främjar ett mer inkluderande och jämställt arbetsklimat.

Den föreslagna lösningen är ett konkret steg mot att uppnå stadens övergripande mål om en hållbar arbetsmiljö där medarbetarnas välmående sätts i fokus. Det handlar inte bara om att vara en attraktiv arbetsgivare utan också om att säkerställa att staden har en frisk och motiverad arbetsstyrka som kan möta de utmaningar som framtiden innebär. Genom att ge medarbetarna möjlighet att välja den friskvårdsform som bäst passar deras behov, bidrar staden till både individens hälsa och organisationens långsiktiga framgång.

Förvaltningens svar: Förvaltningen följer KF beslut i frågan. Beslut om att välja alternativ med högre friskvårdsbidrag och ingen friskvårdstimme fattades efter dialog i samverkan.

Kompetensförsörjningsplan:

Förvaltningsövergripande mål – UBARA :

Det är avgörande att utveckla och implementera tydligare introduktionsprogram för både nya medarbetare och chefer. Detta skulle säkerställa en bättre arbetsmiljö och långsiktig kompetensbevarande. En strukturerad introduktion är ett viktigt steg för att "behålla" personal och underlätta för nya medarbetare att snabbt bli en del av verksamheten. Detta stärker strategin att "Behålla" personal och bidrar till ett bättre arbetsklimat som är ett av stadens prioriterade mål.

Förvaltningens svar: Att löpande arbeta med en anpassad och relevant introduktion är viktigt. En aktivitet kring att ytterligare stärka den centrala introduktionen på förvaltningen finns i verksamhetsplanen.

Medborgarservice och stadsmiljö:

Avdelningen för Medborgarservice och Stadsmiljö står inför flera förändringar under de kommande tre åren med fokus på ökad dialog och medborgarinflytande, en förstärkt satsning på offentlig miljö samt hantering av samhällsekonomiska utmaningar. För att möta dessa utmaningar är det avgörande att medarbetarna utvecklar en stark förmåga att kommunicera effektivt, samarbeta över avdelningar och använda modern teknologi såsom AI för att förbättra dialog och interaktion med invånarna. En djupare förståelse för komplexa samhällsfrågor och medborgarnas behov är också nödvändig för att skapa en mer tillgänglig och rättvis service.

Brottsförebyggande arbete: Eftersom samhällsvägledare på medborgarkontoren ofta är den första kontaktpunkten för invånare som söker hjälp, är det viktigt att de har kunskap om hur man kan förhindra brott, som exempelvis bedrägerier eller våld i nära relationer. Genom att erbjuda vägledning om säkerhet och hänvisa till relevanta brottsförebyggande program eller myndigheter kan vägledarna stödja invånare i att skydda sig själva och sina närstående. De kan också bidra till att identifiera och stötta utsatta grupper som ungdomar eller äldre, vilket stärker deras roll i att förebygga kriminalitet och skapa ett tryggare samhälle.

Digital kommunikation: För att möta invånarnas förväntningar på snabb och tillgänglig information är det avgörande att medarbetarna anpassar sig till förändringar i teknologin och kommunikationslandskapet. Detta innebär att utveckla förmågan att använda digitala plattformar och AI-lösningar för att effektivisera kommunikationen och interaktionen med invånare. Genom att hålla sig uppdaterad om nya teknologiska verktyg kan medarbetarna säkerställa att information når invånarna på ett snabbt, tydligt och

tillgängligt sätt, samtidigt som de förbättrar arbetsflöden och kvaliteten på servicen.

Ökad medborgarinflytande och tillgänglighet: Genom att stärka medarbetarnas kompetens inom brottsförebyggande arbete och digital kommunikation kan vi säkerställa att invånarna får den hjälp och det stöd de behöver för att känna sig trygga och delaktiga i samhällsutvecklingen. Detta stöder målet att förbättra tillgången till service och skapa en mer inkluderande och trygg stadsdel för alla stockholmare.

Effektivare och mer hållbar service: Genom att integrera digitala lösningar och stärka medarbetarnas kompetens inom samhällsfrågor kan Medborgarservice och Stadsmiljö möta de förändrade förväntningarna och ekonomiska utmaningarna, vilket säkerställer att servicen förblir både relevant och tillgänglig för alla invånare.

Förvaltningens svar: MSA har i dagsläget ett kontinuerligt samarbete och utbyte med förvaltningens utredande och stödjande enheter så som socialtjänst, biståndshandläggning, relationsvårdscenter med flera. Detta för att främja kunskap och insikt i olika brukares behov. Detta arbete kommer fortsätta under 2025 med besök på t.ex. APT och andra typer av utbyten. Förvaltningen följer digitaliserings- och AI-utvecklingen övergripande och kommer erbjuda kompetensutveckling inom ämnet där det anses behövas.

Användning av AI och digitala lösningar:

Integrering av AI-teknik i verksamheten kan avsevärt effektivisera processerna. Genom att använda digitala lösningar kan fler ärenden hanteras samtidigt som kvaliteten på stödet och servicen förbättras. AI kan användas för att automatisera rutinuppgifter, vilket frigör tid för mer komplex rådgivning och ärendehantering.

AI-stöd ger ökad effektivitet i verksamheten, vilket gör att förvaltningen kan hantera fler ärenden samtidigt som servicenivån bibehålls. Detta stärker målet om att skapa en mer effektiv och tillgänglig medborgarservice.

Förvaltningens svar: Förvaltningen följer digitaliserings- och AI-utvecklingen övergripande och kommer erbjuda kompetensutveckling inom ämnet där det anses behövas.

Bemötande av individer med komplexa behov:

För att möta invånare med komplexa behov krävs ytterligare kompetensutveckling inom bemötandestrategier och inkluderande arbetssätt. Medarbetarna måste vara väl rustade att hantera olika typer av utmaningar som kan uppstå vid möten med invånare som har psykiska, sociala eller ekonomiska svårigheter.

Att stärka medarbetarnas kompetens inom bemötande och inkludering bidrar till att skapa en mer rättvis och tillgänglig service för alla invånare, vilket är ett centralt mål i verksamhetsplanen.

Förvaltningens svar: Att stärka medarbetarnas kompetens inom bemötande är identifierat som en viktig fråga. I MSA:s kompetensförsörjningsplan för 2025 står det att det finns behov av "ökad förmåga hos medarbetare att möta människor i olika livssituationer och med komplexa behov och utmaningar"

Ledarskap och Styrning:

Förvaltningen behöver satsa på utbildning och kompetensutveckling av chefer och ledare för att säkerställa en tydlig styrning och ett effektivt ledarskap. Detta omfattar både strategiskt ledarskap och stöd för att möta nya utmaningar, samt att utveckla ett inkluderande och hållbart arbetsklimat.

Ett starkt och kompetent ledarskap bidrar till att skapa stabilitet och trygghet i verksamheten, vilket stärker förmågan att behålla och attrahera kvalificerad personal.

Vision

Yrkanden och synpunkter Verksamhetsplan

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Vision välkomnar en tydligare rollfördelning och en minskning av antalet medarbetare per chef, vilket kan bidra till ett mer hållbart arbetsliv och ett närvarande ledarskap.

- 1. Vision Skärholmen yrkar på att förvaltningen redovisar antalet medarbetare per chef för respektive verksamhet i samband med tertiärrapporter och gärna i verksamhetsberättelser. Detta blir också som en påminnelse om att ha ett öga till bemanning och roller löpande under verksamhetsåret och för att kunna beivra för större förskjutningar som kan ha negativ effekt på arbetsgrupper och enheter*

Förvaltningens svar: Uppföljning av chefsstrukturen ska ske genom stadens system för ledning och styrning. Förvaltningen vet ännu inte när eller exakt hur denna uppföljning kommer att ske. Antal medarbetare är en av flera aspekter att följa upp.

Kompetensutveckling är viktigt och en sak som framhålls i stadens personalpolicy. Vision är mån om att Skärholmen ska vara en plats för alla, och att alla ska ha samma förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. De meriter och högskolepoäng som ges i samband med godkända och avklarade kurser bör ses som ett kvalitetsmärke för den enhet (Och förvaltning) som medarbetaren arbetar på.

2. *Vision Skärholmen yrkar på att arbetsgivaren säkerställer kompensation för studier och kompetensutveckling i form av motsvarande arbetstidsförkortning, extra ledighet eller andra likvärdiga kompensationer som kan främja den enskildes engagemang.*

Förvaltningen svarar: Beslut om i fall arbetstid ges för studier behöver avgöras utifrån verksamhetens behov. Yrkandet avslås som regel.

För att kunna utföra ett kvalitativt och hållbart arbete i vår förvaltning, och för den enskildes hållbara arbetsliv krävs att arbetsgivaren tillgodoser viss handledning för alla yrkesgrupper i den mån det är nödvändigt. Extern handledning är att föredra utifrån det objektiva perspektivet från handledaren, och kan vara avgörande för att medarbetare ska kunna reflektera över arbetet med medborgare, brukare, klienter, och samarbetspartners på ett professionellt sätt. Det minskar också belastningen på kollegor genom att förhindra att kollegial handledning blir för betungande, särskilt när flera hanterar komplexa och emotionellt krävande situationer samt de som möter oroliga medborgare i oroliga tider.

Vision Skärholmen yrkar på att arbetsgivaren erbjuder extern handledning samt andra kompletterande metoder som underlättar arbetet och förbättrar arbetsmiljön

Vision Skärholmen önskar att arbetsgivaren ger arbetstagare utökade möjligheter till regelbunden reflektionstid inom arbetsgruppen. Eller om möjligt en etablering av stödjande nätverk för kollegial kunskaps- och erfarenhetsutbyte.

Förvaltningen svarar: Närmast ansvarig chef avgör vilken möjlighet till reflektionstid som behövs samt hur denna ser ut och används.

Vision Skärholmen önskar att Arbetsgivaren ser över tillgången till specialiserade workshops eller utbildningar inom etiska överväganden och svåra samtal.

Förvaltningen svarar: Kompetensutveckling och utbildningsmöjligheter utgår alltid från den individuella medarbetarens och verksamhetens behov.

I och med den nya socialtjänstlagen som med största sannolikhet kommer att träda i kraft 1 juli 2025, finns ytterligare utmaningar som tillsammans med andra beslutade och föreslagna förändringar; tryggare hem för barn, angiverilagen, aktivitetskravet, ändringar i sekretesslagstiftningen mm. vilket kommer att påverka förvaltningens arbete.

3. Vision Skärholmen yrkar på att arbetsgivaren utbildar medarbetarna, på olika nivåer i förvaltningen, i de nya lagarna och regelverken som träder i kraft.

Vision Skärholmen önskar att arbetsgivaren tar fram gemensamma rutiner och riktlinjer för att säkerställa en likvärdig tillämpning av de nya regelverken och underlätta samverkan mellan olika avdelningar.

Förvaltningen svarar: Som en del av staden styrs större delar av kunskapsförsörjningen centralt av Socialförvaltningen, vilka bland annat förbereder för implementering av lagförändringar. Som följd av detta har förvaltningen tillsatt en förändringsledare vilken bland annat informerat om omställningsarbetet under hösten. Förvaltningen omvärldsbevakar fältet för socialtjänsten, inkluderat pågående förslag till förändringar i lag, beslutade lagförändringar samt föreskrifter och kunskapsstöd från Socialstyrelsen. Medarbetare tar del av information och kunskap om detta genom chef samt forum som erbjuds internt och externt, exempelvis har arbetsledare via Socialförvaltningen deltagit vid Socialstyrelsens forum för implementering av Insatser för att motverka fortsatt normbrytande beteende och återfall i brott, kunskapsstöd.

3.4.2 Medarbetare och chefer har en arbetsmiljö fri från diskriminering, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.

Vision Skärholmen är mån om att Skärholmen ska vara en arbetsplats för alla och att den enskildes arbetsliv ska vara ett hållbart arbetsliv. För att skapa ett hållbart arbetsliv och en inkluderande arbetsplats för alla är det avgörande att diskrimineringslagen och Stockholms stads policys i ämnet är väl förankrade och levande i förvaltningens arbete. Diskrimineringslagen är en viktig lag ur många synpunkter men kan ibland upplevas som komplicerad. Därför är det av vikt att denna lag alltid hålls levande och aktuell i vår förvaltning.

Vision Skärholmen önskar att förvaltningen ger samtliga chefer inklusive gruppleddare utbildning i diskrimineringslagen och i Stockholms stads policys i ämnet.

Vision Skärholmen önskar att förvaltningen ger samtliga medarbetare utbildning Stockholms stads policys i ämnet samt diskrimineringslagen

Förvaltningen svarar: Detta görs i enighet med årshjul för APT

Yrkanden, synpunkter och frågor Kompetensförsörjningsplanen

Vision Skärholmen vill säkerställa att kompetensförsörjningen inom förvaltningen ligger i linje med behoven i verksamheterna samt att medarbetarna får de verktyg som krävs för att möta både dagens och framtidens utmaningar. Genom att prioritera och skapa goda

förutsättningar för arbetsro, ledarskap, kollegiala nätverk och trivsel kan förvaltningen säkerställa både hög kvalitet i verksamheten och ett hållbart arbetsliv för medarbetarna på olika sätt. För att stödja detta lyfter Vision Skärholmen följande:

1. Vision Skärholmen yrkar på att arbetsgivaren säkerställer att medarbetarna får det stöd som behövs under omställningen till den nya socialtjänstlagen.

Arbetsgivaren svara: Yrkandet bifalles. I takt med att omställning och förändringsarbetet pågår kommer olika kunskapshöjande insatser genomföras centralt från staden men även lokalt.

2. Vision Skärholmen yrkar att arbetsgivaren säkerställer att så många som möjligt inom olika yrkesgrupper kan ta del av, och närvara vid relevanta nätverksträffar.

Arbetsgivaren svar: Kompetensutvecklingsinsatser planeras utifrån verksamhetens och individens behov. Närmaste chef avgör vilka nätverks som är bra att delta på. Yrkandet avslås.

Nätverk och kompetensöverföring är alltid positivt och leder till effektivare och säkrare arbetssätt. Det leder även till nya idéer och förbättrade arbetssätt.

Vision Skärholmen önskar att förvaltningen säkerställer tillgång till regelbundna medarbetarsamtal och arbetsstöd, där medarbetare får möjlighet att reflektera över arbetsmiljö, arbetsbelastning och behov av utveckling. Detta kan bidra till att fånga upp eventuella problem i ett tidigt skede och säkerställa att arbetsbördan fördelas på ett rättvist sätt.

Övrigt om kompetensförsörjningsplanen

Kompetens inom HBTQI-frågor: Det är av stor vikt att förvaltningen bibehåller kunskapen och förbättrar bemötandet av HBTQI-personer i samtliga verksamheter. Vision Skärholmen vet att flera enheter har genomgått HBTQI-utbildning, men att kunskapen är färskvara och det behövs påminnelser för att skapa en inkluderande arbetsmiljö. Detta är en av Vision Skärholmens största fokuspunkt.

Utbildning om psykisk ohälsa och NPF: Vision, och Vision Skärholmen ser att detta ligger i tiden. För att säkerställa ett bättre bemötande och ökad förståelse för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och annan psykisk ohälsa, önskar Vision Skärholmen att samtliga medarbetare ges en chans till utbildning i dessa ämnen. Vision Skärholmen har uppmärksammat NPF och arbeta med frågan i sin egen verksamhet framgent och är öppna för ett samarbete i frågan.

Vision Skärholmen vill främja ett klimat av öppen kommunikation: En god arbetsmiljö innebär att alla medarbetare känner att deras röster blir hörda. Vision Skärholmen föreslår, och om det är möjligt

att förvaltningen inför forum eller (mer eller mindre regelbundet) där medarbetare kan dela sina erfarenheter och ge feedback på både arbetsmiljö och arbetsmetoder.

Arbetsgivaren svarar: APT och samverkan är forum för detta.

För att främja medarbetarnas återhämtning och balans mellan arbete och privatliv, såsom flexibla arbetstider, ökat fokus på mental hälsa, och möjlighet till regelbundna pauser under arbetsdagen. Detta skulle minska risken för stress och utbrändhet och ge medarbetarna bättre förutsättningar att arbeta hållbart.

Alla medarbetare ska ha regelbunden tillgång till information om aktuella förändringar, lagar och processer som påverkar deras arbete. Särskilt avsatta möten skulle bidra till att alla är uppdaterade om förändringar, kunna ställa frågor och få stöd, samt skapa en öppen dialog mellan chefer och medarbetare. Förvaltningen bör säkerställa att alla medarbetare är välinformerade om vad som förändras, hur det påverkar deras arbete och när förändringarna kommer att implementeras. I det arbete vi tillsammans gör, fackföreningar och arbetsgivare, och för att snabbt identifiera om kommunikationen inte fungerar effektivt kan förvaltningen införa en kanal för återkoppling i realtid, där medarbetare kan ge feedback på information som de fått eller saknar, och därmed möjliggöra snabbare justeringar.

Vilka åtgärder kommer förvaltningen vidta för att säkerställa att förändringsprocesser, som införandet av nya socialtjänstlagar och tillitsbaserad styrning, genomförs med hänsyn till medarbetarnas arbetsmiljö och deras behov av stöd?

Hur planerar förvaltningen att inkludera medarbetarna i utvecklingen och implementeringen av nya arbetsprocesser och strukturer?

Hur tänker förvaltningen kring kommunikation? och den brist vi tillsammans sett i diskussioner angående detta? Vision Skärholmen ser gärna att förvaltningen säkerställer en tydlig och kontinuerlig intern kommunikation, särskilt vid förändringsprocesser eller inför viktiga beslut.

Arbetsgivaren svarar: Ett fortsatt arbete för att förbättra kommunikationen behövs. Arbetet kommer bland annat att fortgå genom dialog i Förvaltningsgrupp och samverkan. förvaltningen ser även ett behov av ett bättre flöde mellan dessa och APT. Förvaltningen har stärkt upp kompetensen inom kommunikation med en Kommunikationsstrategi och en Kommunikatör, vilket kommer bidra till att utveckla Kommunikationen.

Vårdförbundets yrkanden

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

Förvaltningens svar: Förvaltningen har tillsvidareanställda sjuksköterskor. Kompetensutveckling och utbildningsmöjligheter utgår alltid från den individuella medarbetarens och verksamhetens behov. Lönen sätts individuellt och differentierat utifrån medarbetares kompetens och prestation i arbetet.

§3 Samtliga fackförbund ställer sig oeniga med förvaltningens avslag.

§4 Förhandlingen avslutas.

Magnus Borgsten
Bitr. Förvaltningsdirektör

Irene Hom
Kommunal

Torbjörn Andersson
Vision

Asmaa Angy Jundi
SACO rådet

Elin Vedestig
Sveriges lärare

Carin Trygg
MonvallAkademikerförbundet
SSR


Bilagor


1. Särskilt yttrande SACO rådet.


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

Signerad av Magnus Borgsten	Elektronisk underskrift
Signaturdatum 2024-12-11 08:12:39	 underskrift.stockholm.se

Signerad av Elin Vedestig	Elektronisk underskrift
Signaturdatum 2024-12-11 08:14:52	 underskrift.stockholm.se

Signerad av Carin Trygg Monvall	Elektronisk underskrift
Signaturdatum 2024-12-11 08:27:16	 underskrift.stockholm.se

Signerad av Irene Holm	Elektronisk underskrift
Signaturdatum 2024-12-11 11:19:39	 underskrift.stockholm.se

Signerad av Torbjörn Andersson	Elektronisk underskrift
Signaturdatum 2024-12-11 13:12:45	 underskrift.stockholm.se



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 vara möjligt att göra en lönekarriär.

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

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

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

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av 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