

2021-01-21

Protokoll extra FG Skarpnäcks stadsdelsförvaltning - verksamhetsplan 2021

Maria Mathiasson Laxvik
Stadsdelsdirektör

Justeras via mail

Gun Thimander
Kommunal

Anna Winblad
SSR

Dick Morén
Saco

Närvarande:
Förvaltningsledningen:

Maria Mathiasson Laxvik
Stadsdelsdirektör
Karin Bülow
Avdelningen för äldreomsorg
Jonas Ransmyr
Ekonomiavdelningen
Lisa Tullgren
Avdelningen HR och kansli
Hanna Jakhammer
Avdelningen Individ och
familjestöd
Karin Aleberg Lövgren
Avdelningen förskola och fritid

Sekreterare:

Petra Wahlgren
HR-konsult

Kommunal:

Gun Thimander, Ingela Ulvedal

Saco:

Dick Morén

SSR:

Anna Winblad

Frånvarande:

Vision:	Saime Civas
Ledarna:	Karin Wrannvik
Läraryrket:	Lotta Fristedt
Vårdförbundet:	Martin Junker

1. Sammanträdet öppnades**2. Skarpnäcks stadsdelsnämnds
verksamhetsplan 2021**

Mötet gäller genomgång av och frågor kring verksamhetsplan 2021. Genomgång av yrkanden från fackliga förbund gjordes den 8 januari, 2021, se tidigare protokoll.

Frågor och kommentarer från fackförbunden:

Akademikerförbundet SSR

- Sid. 44: ”En effektiv lokalanvändning bidrar till en ekonomi i balans. Förvaltningen arbetar aktivt för att effektivisera förvaltningens lokalutnyttjande och ser löpande över möjligheterna att exempelvis samlokalisera verksamheter.”
Finns det någon sådan verksamhet som just nu är på väg att samlokaliseras? Eller särskilda planer för 2021?

Stadsdelsdirektören Maria Laxvik svarar att stadsdelen har som uppdrag att ha en effektiv lokalplanering och utgår från lokalförsörjningsplanen som tas fram årligen i samband med flerårsbudgeten. Samt att verksamhetens behov styr och som exempel nämns att hemtjänsten i Skarpnäck letar nya lokaler och att förskolans verksamhet och därmed behov av lokaler ändras, över tid. De förändringar som planeras att genomföras samverkas alltid.

- Inför nästa FG gällande VP 2021 den 21 januari önskar SSR lite förtydligande i svaren på SSR:s yrkanden från protokollet den 8e januari. SSR saknar skriftliga svar på yrkanden gällande avslag eller bifall. Önskemål att detta kan rymmas inom ramen för protokollet för FG den 21 januari.

Arbetsgivarens svar gällande yrkanden, ses över och kompletteras med ”bifall/avslag/anses med detta vara besvarat” för respektive yrkande. Uppdaterat underlag bifogas som bilaga till detta protokoll.

SACO

- Framförde oro över kommande budget och ekonomin för stadsdelen då statsbidragen fasas ut, samt frågade efter strategier för att möta detta.

Stadsdelsdirektören Maria Laxvik svarar att det finns risk för både minskade statsbidrag och minskade skatteintäkter vilket innebär att det finns ett löpande behov av att arbeta effektivt och göra prioriteringar i verksamheterna, ur ett långsiktigt perspektiv.

- SACO informerade om att förbundet kommer att lyfta frågan om hur staden ser på lokalfrågan, ”post Corona”, till CESAM. Framst med tanke på hur behovet av arbetsplatser kommer att se ut och vilka effekter pandemin kan komma att ha ur det perspektivet.

Kommunal

- Inget tillägg till tidigare yrkanden och kommentarer.

Inga kompletterande yrkande inkom, tidigare yrkanden kvarstår.

3. Övrigt

Ordinarie FG sker den 28 januari, 2021, 13.15 – 15.00.

5. Val av justerare

Justering sker digitalt. I mailet ska kommentarer göras om det finns synpunkter eller inte, samt tydligt framgå att protokollet justeras.

4. Nästa sammanträde

Kallelse skickas ut separat.

Vid protokollet
Petra Wahlgren
HR-konsult

Svar på yrkanden från förbunden på VP 2021

Akademikerförbundet SSRs förvaltningsgemensamma yrkanden

I stadens budget återfinns för de flesta verksamheter så kallade generella effektiviseringar. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen inom ramen för Förvaltningsgruppen särredovisar vilka enheter och hur dessa planerar att anpassa sig efter de generella effektiviseringarna.

Arbetsgivaren svarar att det inom några verksamheter finns behov av att anpassa kostnaderna till de förväntade behoven. Det gäller framför allt ekonomiskt bistånd och barn- och unga inom socialtjänsten. Verksamheternas kostnadsläge är idag betydligt högre än den tilldelade budgeten för verksamhetsområdena.

Förvaltningen kommer också att fortsätta att arbeta med lokaleffektiviseringar. Målet är att sammanvända lokaler för att på sikt minska lokalkostnaderna.

Förvaltningen kommer att ansöka och har i några fall redan beviljats medel för flera olika utvecklingsprojekt. (Social investeringsfond, medel för biologisk mångfald, medel för platssamverkan).

På grund av den pågående pandemin är det svårt att prognostisera förvaltningens kostnader nästa år.

Förvaltningens planering framgår av nämndens och enheternas VP.

Yrkandet anses med detta besvarat.

Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen utbildar medarbetarna i diskriminering på arbetsplatsen utifrån hudfärg.

Arbetsgivaren svarar att enligt förvaltningens årshjul för APT ska arbetet med Lika rättigheter och möjligheter diskuteras årligen och anpassas till de behov och tidigare utbildningar som varje enhet har genomfört. Yrkandet anses med detta besvarat.

Skyddsombud har en viktig roll på svensk arbetsmarknad. Under den pågående Coronapandemin har skyddsombuden haft en aktiv roll med att göra riskbedömningar av verksamheterna tillsammans med sina chefer. Dessvärre finns det många verksamheter som saknar skyddsombud. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att ett lokalt arbetsmiljöarbete görs av chefer och skyddsombud i verksamheterna.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen tillsammans med de fackliga organisationerna tar fram ett informationsmaterial om skyddsombudens roll samt gemensamt uppmuntrar fler medarbetare att åta sig uppdrag som skyddsombud.

Arbetsgivaren håller med om att skyddsombuden har en viktig roll och att det är bra om vi partsgemensamt bidrar till att fler visar intresse för uppdraget. Ett informationsmaterial kan vara ett stöd i det arbetet. Yrkandet bifalles.

Läraryrkandens yrkanden

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

Läraryrket Stockholm är medvetna om de samhällsekonomiska förutsättningarna och politikernas uppgift att göra prioriteringar men att spara på förskola och skola är att prioritera fel för framtiden. Respektive nämnd har nu att hantera den politiska ledningens viljeinriktning.

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

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

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

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

Läraryrket Stockholm yrkar

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

Arbetsgivaren svarar att det finns en god planering för Skarpnäcks förskolors verksamhet och utveckling för verksamhetsåret 2021. Förvaltningens planering och prioriteringar framgår av nämndens och enheternas VP. Mer information och dialog kring detta kan ges utrymme på kommande SG för förskola och fritid. Yrkandet anses med detta besvarat.

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

Lärarförbundet Stockholm yrkar

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

Förvaltningens planering och prioriteringar framgår av nämndens och enheternas VP. Arbetsgivaren svarar att det finns en plan för hur barn med särskilda behov ska få det stöd de behöver samt hur målen om antal barn per grupp nås. Den dialogen kan fortsätta på kommande SG för förskola och fritid. Yrkandena anses med detta besvarade.

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

Lärarförbundet Stockholm yrkar

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

Arbetsgivaren svarar att dessa frågor har vi arbetat med över tid och föreslår att fortsätter att hantera på kommande SG för förskola och fritid. Yrkandena anses med detta besvarade.

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

- En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.
- Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.
- Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.
- Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.

- Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare.Handledare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.
- Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.
- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.

Läraryrket Stockholm yrkar

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

Arbetsgivaren svarar att den dialogen kan fortsätta på kommande SG för förskola och fritid. Yrkandet anses med detta besvarat.

Sacos yrkanden

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

1. **Saco yrkar att** arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet. Goda ingångslöner och fortsatt god löneutveckling är en förutsättning för att behålla och rekrytera erfaren personal i våra medlemsgrupper. **Saco yrkar att** förvaltningen tillskjuter riktade medel för detta.

Arbetsgivaren svarar att löneanalyser kring förvaltningens löneökningsbehov genomförs varje år och utifrån dessa, samt de centrala löneavtalen, görs prioriteringar inför varje års löneöversynsarbete. Yrkandet anses med detta besvarat.

2. En viktig del i stadens handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare är att avlasta socialsekreterare och biståndshandläggare genom att omfördela arbetsuppgifter till administrativ personal. **Saco yrkar att** förvaltningen säkerställer tillgång till administrativt stöd för samtliga berörda enheter. I synnerhet mot bakgrund av införandet av nya sociala system, vilket kan medföra ökad arbetsbelastning.

Arbetsgivaren svarar att denna fråga har varit och är en viktig del av arbetet med handlingsplanen som förvaltningen arbetat med i samverkan med berörda förbund. Administrativt stöd finns för samtliga berörda enheter och vid införandet av nya sociala system beaktas denna fråga. Dialog kring detta kommer att föras i berört SG. Yrkandet anses med detta besvarat.

3. På vissa enheter upplevs handlingsplanen som i det närmaste osynlig och nämns inte alls vid t. ex APT. **Saco yrkar** att arbetet med att genomföra handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare konkretiseras, att ansvarsfördelningen blir tydligare och att uppföljning av handlingsplanen skärps, mot bakgrund av reviderad handlingsplan antagen i juni 2019.

Arbetsgivaren svarar att denna fråga kan diskuteras och konkretiseras i berört SG. Yrkandet anses med detta besvarat.

4. När det gäller övriga medlemsgruppers arbetssituation och arbetsvillkor **yrkar Saco** på att förvaltningen säkerställer en god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling.

Arbetsgivaren svarar att alla verksamheter säkerställer en god arbetsmiljö med möjligheter till kompetensutveckling. Yrkandet anses med detta besvarat.

5. Angående planerade effektiviseringar och eventuella omorganisationer, så **yrkar Saco** på att förvaltningen förtydligar hur dessa fördelas mellan förvaltningens verksamheter, och hur det kommer att påverka våra medlemmar.

Arbetsgivaren svarar att det inom några verksamheter finns behov av att anpassa kostnaderna till de förväntade behoven. Det gäller framför allt ekonomiskt bistånd och barn- och unga inom socialtjänsten. Verksamheternas kostnadsläge är idag betydligt högre än den tilldelade budgeten för verksamhetsområdena.

Förvaltningen kommer också att fortsätta att arbeta med lokaleffektiviseringar. Målet är att sammanvända lokaler för att på sikt minska lokalkostnaderna.

Förvaltningen kommer att ansöka och har i några fall redan beviljats medel för flera olika utvecklingsprojekt. (Social investeringsfond, medel för biologisk mångfald, medel för platssamverkan).

På grund av den pågående pandemin är det svårt att prognostisera förvaltningens kostnader nästa år.

Förvaltningens planering och prioriteringar framgår av nämndens och enheternas VP.

Yrkandet anses med detta besvarat.

Vårdförbundets yrkanden

Vårdförbundet känner oro över utvecklingen i samhället när pandemin i en andra våg sveper över landet. Vårdförbundet instämmer med Staden, en stabil ekonomi är en grundförutsättning för en gemensam välfärd. Vårdförbundet anser att det är speciellt viktigt under en pandemi för att kunna upprätthålla de samhällsviktigaste funktionerna.

Vårdförbundets medlemmar inom Stockholm Stad arbetar i stormens öga i äldreomsorgen och utbildningsförvaltningen. Vårdförbundets medlemmar är redan ansträngda och utslitna ifrån den första covid-19 vågen, våren 2020. Vårdförbundet förstår att det kommer behövas stora resurser och extra förstärkningar för att kunna upprätthålla en god, kvalitativ äldreomsorg och elevhälsa. Men också för att möta upp de målsättningar som Stockholm Stad satt i sin budget. När stadens fackliga organisationer i år lämnade yrkanden till Finansborgarrådets förslag till budget fick Vårdförbundet Stockholm stad avslag på samtliga yrkanden med förklaringen att det är upp till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen följer därför samma eller liknande yrkanden i denna text till Skarpnäcks verksamhetsplan och budget.

Vårdförbundet Stockholm stad yrkar

1. *Vårdförbundet yrkar att flera specialistsjuksköterskor anställs inom äldreomsorgen för att skapa god ledande specialistkompetens inom demenssjukdomar och geriatrisk specialistkompetens.*

Arbetsgivaren svarar att denna fråga kan diskuteras i äldreomsorgens SG. Yrkandet anses med detta besvarat.

2. *Vårdförbundet yrkar att Skarpnäcks stadsdel avsätter ett eget budgetutrymme som gör det möjligt att år 2021 öka lönespridningskvoten till 2,0 för Vårdförbundets medlemmar. Detta gör att huvudöverenskommelsens intentioner om god löneutveckling blir möjlig.*

Arbetsgivaren svarar att löneanalyser kring förvaltningens löneökningsbehov genomförs varje år och utifrån dessa, samt de centrala löneavtalen, görs prioriteringar inför varje års löneöversynsarbete där också arbete för ökad lönespridningen ingår. Yrkandet anses med detta besvarat.

En av Stockholm Stad målsättningar är att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatriska specialistkompetens. Detta för att kunna tillgodose en äldreomsorg som präglas av kvalitet och valfrihet. Vårdförbundet har tagit fram modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST, där specialistutbildningen är en del av din anställning. Modellen innebär att sjuksköterskor kan söka utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Idag erbjuder flera arbetsgivare i landet AST eller utbildningsanställningar med liknande villkor. AST innebär att arbetsgivaren inrättar utbildningsanställningar som sjuksköterskor kan söka till när de vill utbilda sig till specialistsjuksköterska. AST finns redan i många landsting/regioner Sverige.

3. *Vårdförbundet yrkar att heltidsanställda sjuksköterskor inom Skarpnäcks stadsdel ges möjligheten att kunna söka enligt modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST. Utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Detta i ett led att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatrisk. Men även som ett mål för att kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor inom hela Stockholm Stad.*

Arbetsgivaren svarar att det för olika grupper inom vård- och omsorg erbjuds olika former av kompetensutvecklingsinsatser och att budgeten för 2021 tydligt anger en sådan inriktning. Planering av kompetensutveckling sker i dialog med varje medarbetare utifrån grundkompetens och verksamhetens behov. Yrkandet anses med detta besvarat.

Visions yrkanden

1. Budget

Vision yrkar att förvaltningen gör en risk och konsekvensanalys på hela budgeten
Arbetsgivaren svarar att riskbedömningar genomförs i enlighet med MBL om/när förändringar genomförs i en verksamhet. Den genomförs då på den enhet/avdelning där förändringen sker i samverkan med berörda skyddsombud. Yrkandet anses med detta besvarat.

2. Medarbetares tillgänglighet

I dagens möjligheter till digitalt arbete har en förändring av ramar för arbetstid skett. Det är inte ovanligt med både telefonsamtal och e-post under kvällar och helger som medarbetare förväntas ta del av, oavsett tid på dygnet.

Vision yrkar att förvaltningen ser över den digitala arbetsmiljön och där är tydliga med i vilken grad medarbetare anses ska vara nåbara digitalt utanför ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren svarar att det är en överenskommelse mellan chef och medarbetare, där vi strävar efter tydliga ramar för när arbetsdagen avslutas. Arbetsmiljö- och arbetstidslag gäller förstås. Yrkandet anses med detta besvarat.

3. Digitalisering

Med anledning av Covid 19 har flera medarbetare tillåtit att arbeta hemifrån för att kunna följa FHM:s rekommendationer att undvika smittspridning. Men, när det gäller arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och arbetsgivarens försäkring under arbetstid för arbetstagarna så är det skillnad på avtal om distansarbete och arbete på annan plats.

Vision yrkar att förvaltningen har fullt ansvar för medarbetares arbetsmiljö, oavsett om distansavtal finns eller inte, vid arbete på annan plats.

Vision yrkar att förvaltningen försäkring för arbetstagare under arbetstid utökas att gälla, oavsett om distansavtal finns eller inte, vid arbete på annan plats.

Arbetsgivaren svarar att ansvaret för arbetsmiljön är långtgående även vid arbete hemifrån. När det gäller ändring av försäkring så kan inte stadsdelsförvaltningen göra ändringar. AFA Försäkring utreder frågan, på begäran från centrala parter. Yrkandet anses med detta besvarat.

4. Lön

Vision yrkar att samtliga chefer får utbildning i stadens löneprocess

Arbetsgivaren svarar att informationsmaterial gällande stadens löneprocess finns stöd. Introduktion och utbildning sker utifrån individuella behov. Alla chefer får dock information om löneprocessen årligen. Yrkandet anses med detta besvarat.

5. Effektivisering

Inom förvaltningen används konsulter inom de olika verksamheterna som ersättning för egenanställd, kompetent kapacitet. Vision ser detta inte enbart som en kostnadsfråga utan även ur en arbetsrättslig synpunkt.

Vision yrkar att staden verkar för att i möjligaste mån inte använda konsulter, utan istället satsa på kompetensutveckling för medarbetarna i staden.

Arbetsgivaren svarar att förvaltningen är restriktiva med att använda konsulter och inhyrd personal. De används i första hand tillfälligt när rekryteringar dragit ut på tiden eller vid kortare sjukfrånvaro som behöver bemannas.

Arbetsgivaren svarar att det finns flera olika kompetensutvecklingsmöjligheter för medarbetare och chefer. Varje år upprättas en kompetensutvecklingsplan för varje medarbetare och chef. Förvaltningens övergripande satsningar finns i kompetensutvecklingsplanen för 2021. Yrkandet anses med detta besvarat.

6. Kompetensförsörjningsplan 2021

- Närvarande Ledarskap
- Säkerställa förvaltningens chefsförsörjning.
- Utveckla ledarskapet

Vision yrkar att förvaltningen gör en inventering av de kompetenser som redan finns inom förvaltningen

Arbetsgivaren svarar att vi har en god bild av chefernas kompetens och strävar efter att erbjuda möjligheter att utvecklas och bygga på kunskap och färdigheter. Yrkandet anses med detta besvarat.

Övrigt

Vision yrkar att alla eventuella förändringar av verksamheter som är nämnda i VP-dokumentet samt alla eventuella förändringar som inte är nämnda i VP-dokumentet, ska samverkas eller förhandlas i särskild ordning.

Arbetsgivaren svarar att samverkan och förhandling kommer att genomföras vid förändringar av verksamheter undre 2021, enligt gängse rutiner. Yrkandet anses med detta besvarat.

Kommunal -Team Skarpnäck yrkanden inför VP och budget 2021

Stadsdelen har organiserat om hemtjänsten två gånger under senaste 3 åren för att effektivisera utförardelen då enheten haft ett stort underskott efter införandet av "Paragå". Det underskottet har inte gått att ta igen sedan dess.

I budgeten som har flyttats, 11,4mnkr från äldreomsorgen till I&F för att sedan få 4mnkr från reserven. Fortfarande finansieras inte förflyttningstiden mellan kunderna vilket får medlemmarna att känna stor stress. Medlemmarna har tydliga krav att göra bedömd tid hos kund. Övervägande antal medlemmar cyklar ändå mellan kunderna.

Yrkande:

1.- Att de 7mnkr skall återföras till äldreomsorgen.

Arbetsgivaren svarar att det inte ligger inom förvaltningens uppdrag att förändra ersättningssystemet inom hemtjänsten. Yrkandet avslås.

2.- Att varje schema ska riskbedömas.

Arbetsgivaren svarar att detta inte är en fråga för förvaltningssamverkan i samband med VP. Riskbedömningar på varje schema ska tas på LSG. Yrkandet anses med detta besvarat.

3.- Att digitaliseringen för inköp av varor till kund införs snarast.

Arbetsgivaren svarar att på grund av pandemin så är detta försenat. Nya kunder/ brukare 2021 kommer att hamna på digitalt inköp. Frågan kan samverkas vidare på SG för äldreomsorgen. Yrkandet anses med detta besvarat.

4.- Att cheferna ska se över alla tidsbegränsade anställningar då det endast är 22% tillsvidare anställningar inom äldreomsorgen.

Arbetsgivaren svarar att det är 30 st som är visstidsanställda av totalt 197 medarbetare, vilket innebär att 85% (167 st) har tillsvidareanställning. Yrkandet anses med detta besvarat.

5.- Att kommunal ska erhålla anställningsavtalen på alla tidsbegränsade anställningar.

Arbetsgivaren svarar att vi hanterar detta enligt stadsgemensamma rutiner. Yrkandet anses med detta besvarat.

Förskolan har haft förutom pandemin en tuff arbetsmiljö och den har försämrats för barn

skötarna då 5 timmar per vecka är schemalagd tid för att Förskollärarna ska få sin personliga utvecklingstid och planeringstid. Med den bemanning som är idag inom förskolan så blir det en utökad stress för barnskötarna när deras kollegor försvinner från barngrupperna.

Arbetsgivaren har gått ut med en enkät där bägge yrkesgrupperna ska svara på frågorna och den ska sen analyseras och presenteras på SG förskolan i februari.

Yrkanden:

6. – Att en personalpool ska inrättas med tillsvidare anställd personal.

Arbetsgivaren svarar att frågan kan tas upp i förskolans samverkan. Yrkandet anses med detta besvarat.

7. – Att barnskötarna ska ha planeringstid också då de ingår i projekten med barnen och blir tilldelade arbetsuppgifter som ska slutföras. Planering är en del i lönekriterierna från arbetsgivaren.

Arbetsgivaren svarar att förskollärarna har i sitt uppdrag att planera och leda det pedagogiska arbetet. Annan löpande planering som gäller för all personal ingår i det dagliga arbetet.

Yrkandet avslås.

8. – Att AG även inom förskolan ska se över tidsbegränsade anställningar då endast 53% är tillsvidare anställda.

Arbetsgivaren svarar att det är 41 st som är visstidsanställda inom förskolan, av totalt 435 medarbetare, det innebär att drygt 90% (394 st) har tillsvidareanställning. Yrkandet anses med detta besvarat.

Kommunal ser inte en minskning av AVA anställningar som de medlemmar har som är verksamhetsstöd för barngruppen. Det innebär att de oftast inte har arbete under sommaren. I de flesta fall återanställs de i augusti. Konsekvenser för dem är arbetslöshet under sommaren och för vissa ingen inkomst.

Petra Wahlgren

Från: Gun Thimander
Skickat: den 22 januari 2021 11:26
Till: Petra Wahlgren; Dick Moren; Anna Winblad
Kopia: Saime Civas; Karin Wrannvik; Lotta Fristedt; Martin Junker
Ämne: SV: Protokoll för justering, FG 21 januari, 2021

Kommunal justerar härmed detta protokoll.

MH
Gun Thimander, förhandlingsansvarig
08-50815810

Kommunal.

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Skickat: den 21 januari 2021 17:15
Till: Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>
Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@stockholm.se>; Lotta Fristedt <charlotta.fristedt@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>
Ämne: Protokoll för justering, FG 21 januari, 2021

Hej,

Protokoll från extra FG, den 21 januari, 2021, inklusive uppdaterade yrkanden i bilaga (förtydligande om Bifall/Avslag/"anses med detta vara besvarat").

Justering via mail tas tacksamt emot!

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Avdelningen HR och kansli
Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov
Telefon: 08-508 15 034
E-post: petra.wahlgren@stockholm.se
<https://start.stockholm/>

Information om behandling av personuppgifter

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig. På stockholm.se/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.



Petra Wahlgren

Från: Anna Winblad
Skickat: den 22 januari 2021 11:01
Till: Petra Wahlgren; Gun Thimander; Dick Moren
Kopia: Saime Civas; Karin Wrannvik; Lotta Fristedt
Ämne: SV: Protokoll för justering, FG 21 januari, 2021

Tack Petra! Justerat av SSR.

Anna Winblad
Fackligt ombud/Kontaktperson
Akademikerförbundet SSR Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Telefon: 08-508 15 437
E-post: anna.winblad@stockholm.se



Akademikerförbundet SSR
STOCKHOLMS STAD

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Skickat: den 21 januari 2021 17:15
Till: Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>
Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@stockholm.se>; Lotta Fristedt <charlotta.fristedt@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>
Ämne: Protokoll för justering, FG 21 januari, 2021

Hej,

Protokoll från extra FG, den 21 januari, 2021, inklusive uppdaterade yrkanden i bilaga (förtydligande om Bifall/Avslag/"anses med detta vara besvarat").

Justering via mail tas tacksamt emot!

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Avdelningen HR och kansli
Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov
Telefon: 08-508 15 034
E-post: petra.wahlgren@stockholm.se
<https://start.stockholm/>

Information om behandling av personuppgifter

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig. På stockholm.se/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.



**Stockholms
stad**

Petra Wahlgren

Från: Dick Moren
Skickat: den 22 januari 2021 12:51
Till: Petra Wahlgren; Gun Thimander; Anna Winblad
Kopia: Saime Civas; Karin Wrannvik; Lotta Fristedt; Martin Junker
Ämne: SV: Protokoll för justering, FG 21 januari, 2021

Hej, justerat av Saco, ha en trevlig helg! ☺

Vänligen

Dick Morén
Ordförande Sacorådet/Akaviaföreningen i Stockholms stad



AKAVIA

Telefon: 08-508 40 622

E-post: dick.moren@stockholm.se

www.stockholm.se



**Stockholms
stad**

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>

Skickat: den 21 januari 2021 17:15

Till: Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>

Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@stockholm.se>; Lotta Fristedt <charlotta.fristedt@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>

Ämne: Protokoll för justering, FG 21 januari, 2021

Hej,

Protokoll från extra FG, den 21 januari, 2021, inklusive uppdaterade yrkanden i bilaga (förtydligande om Bifall/Avslag/"anses med detta vara besvarat").

Justering via mail tas tacksamt emot!

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

Avdelningen HR och kansli

Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov

Telefon: 08-508 15 034

E-post: petra.wahlgren@stockholm.se