

Svar på fackens inspel på förvaltningens verksamhetsplan och budget 2025

Vårdförbundets yrkanden till VP 2025 och arbetsgivarens svar

Äldreomsorg Ur finansborgarrådets budgetförslag 2025;
”Äldreomsorgen ska rustas för att kunna möta den demografiska utmaningen med att antalet äldre i staden ökar och stå väl förberedd inför eventuella framtida kriser och pandemier. Detta ska ske genom bland annat högre bemanning, trygga anställningar, ökad tillgång till medicinsk kompetens samt stärkta möjligheter till kompetensutveckling och närvarande ledarskap”.

Vårdförbundet yrkar: Den demografiska utvecklingen i staden medför en ökad efterfrågan på vård och omsorg. För att möta dessa behov och säkerställa en högkvalitativ vård, yrkar Vårdförbundet på att prioritera 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.

Arbetsgivarens svarar att förvaltningens sjuksköterskor arbetar på vård- och omsorgsboendet Hemmet för gamla och de är tillsvidareanställda. Verksamheten har inga specialistutbildade sjuksköterskor (AST) men sjuksköterskorna får kontinuerlig kompetensutveckling.

Akademikerförbundet SSRs yrkanden till VP 2025 och arbetsgivarens svar

Akademikerförbundet SSR inkommer med följande yrkanden till VP 2025.

Menstryggad arbetsplats;

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 tillgodoses.

1. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

[Kommunal, Vision och Sveriges Lärare](#) ställer sig bakom akademikerförbundet SSRs yrkande.

[Arbetsgivaren](#) svarar att denna fråga inte är relaterad till verksamhetsplan och budget 2025 och bör därför inte behandlas i samband med denna.

Redovisning av antal medarbetare/chef;

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att chefs 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.

[Arbetsgivaren](#) svarar att förvaltningen använder stadens anvisningar till förvaltningar och bolag i arbetet med tertialrapporter och verksamhetsberättelse. Förvaltningen tar i och med starten av den nya organisationen den 1 januari 2025 tydliga steg i linje med stadens riktlinje för enhetlig chefsstruktur där riktvärdet är mellan 10-30 underställda medarbetare per chef. Förvaltningen når inte det spannet i alla verksamheter, men tar tydliga steg mot det i och med den nya organisationen och strävar fortsatt mot det riktvärdet. På samverkan kan förvaltningen redovisa hur detta arbete fortlöper så att förbundet kan följa utvecklingen.

Friskvård;

I förslaget till 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 synts under året till följd av Kommunfullmäktiges beslut som

lett till slopad möjlighet till friskvårstimme 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 också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare. Akademikerförbundet SSR har lyft förslaget om att valet mellan friskvårdstimme eller högre friskvårdsbidrag ska kunna göras av respektive medarbetare. I avvaktan på att Kommunfullmäktige hörsammar detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

3. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen genomför undersökning av vilket val majoritetens av förvaltningens medarbetare föredrar och sedan beslutar i fråga om möjlighet till friskvårdstimme och lägre friskvårdsbidrag eller högre friskvårdsbidrag utifrån majoritetens önskemål.

Vision, SACO, Vårdförbundet och Sveriges Lärare ställer sig bakom akademikerförbundet SSRs yrkande.

Arbetsgivaren svarar att denna fråga bereddes nyligen enligt stadens riktlinje för arbetet i syfte att skapa likvärdiga förutsättningar mellan förvaltningarna i staden i denna fråga. Förvaltningens förslag till beslut om friskvård samverkades och nämnden fattade sedan beslut i frågan i januari 2024.

Kompetensutveckling på arbetstid;

Kompetensutveckling är något som många medarbetare önskar och eftersträvar samt är något som lyfts i Stockholms stads handlingsplan för en hållbar arbetsituation inom socialtjänsten. För att medarbetare ska kunna ha möjlighet till kompetensutveckling samt för att främja en god arbetsbelastning ser Akademikerförbundet SSR att det är av största vikt att arbetsgivaren främjar att medarbetare får utföra kompetensutveckling på arbetstid.

4. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att arbetsgivaren säkerställer att medarbetares kompetensutveckling sker på arbetstid.

Kommunal, Vision, SACO och Vårdförbundet ställer sig bakom akademikerförbundet SSRs yrkande.

Arbetsgivaren svarar att en individuell kompetensutvecklingsplan upprättas för varje medarbetare i samband med det årliga medarbetarsamtalet. Kompetensutvecklings insatser sker på arbetstid.

Kaffe och vatten i receptionen;

Kaffe och vatten stärker samarbetet med och minskar stress hos våra besökare. Att bära kaffe och vatten från andra våningar till besök i receptionen innebär merarbete och stress hos våra medarbetare och bör undvikas. Många stadsdelar och andra mottagningar erbjuder kaffe/vatten i receptionen och Skarpnäcks stadsdelsförvaltning har tidigare erbjudit detta.

5. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen installerar en kaffeautomat samt en vattenautomat i receptionen i Björkhagen.

Arbetsgivaren svarar att kaffeautomaten togs bort i samband med en läcka som påverkade behovet av renovering av lokalen. Nu är receptionen nyligen upprustad och under 2025 kommer förvaltningen att starta ett medborgarkontor. I samband med att formerna för medborgarkontoret utarbetas kan denna fråga diskuteras och lösningar för dessa frågor hanteras.

Synpunkter och frågor från Kommunal på VP 2025 och arbetsgivarens svar

KF har gett Förvaltningarna i uppdrag att se till att vikarier alltid sätts in vid behov inom förskolan. Detta står att läsa på sidan 93:

”Kontinuitet i verksamheten är viktig för både barn och medarbetare. Med stöd av förskolenämnden ska den strategiska bemanningsförmågan öka. Stadsdelsnämnderna ska även intensivifiera 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. Fast anställda vikarier, på exempelvis enhetsnivå, ska vara utgångspunkten för vikarietillsättningen i förskolan och ett aktivt arbete ska bedrivas på samtliga enheter för att intensivifiera omställningen till detta. I de fall vikarier på exempelvis enhetsnivå inte räcker till ska vikarier från utbildningsnämnden vikariepool för pedagogiska verksamheter anlitas. Nyttjande av bemanningsföretag för vikarietillsättning ska successivt fasas ut.”

KF fastslår i budgeten för 2025 att det alltid ska vikarietäckas vid behov inom förskolan, men vi kan inte se att Förvaltningen nämnt något om detta i VP? Situationen är väldigt ansträngd på många arbetsplatser pga bland annat sjukfrånvaro och vab och om medarbetarna ska orka och vilja vara kvar i Skarpnäck/Staden så behöver Förvaltningen se över hur man kan upprätta vikariepooler. Förra året anställdes fasta vikarier på enheterna men bara en enhet har tillsvidareanställt dessa. Övriga har redan avslutat de flesta. Hur tänker Förvaltningen kring detta?

Arbetsgivaren svarar att arbetet med att organisera arbetet så att det finns tillsvidare anställd personal som kan bemanna vid kollegors frånvaro har påbörjats inom förskolan och verksamheterna har formerat delvis olika lösningar. Arbetet fortsätter under 2025 och samordnas med Förskoleförvaltningen. På sidorna 53-55 i förvaltningens förslag till verksamhetsplan för 2025 finns följande texter där förvaltningen satt årsmål för 2025; stadsdelsnämnderna ska ställa om vikariat tillsättningen i förskolan, där tillsvidareanställda vikarier på exempelvis enhetsnivå är utgångspunkten, samt åtgärder för att öka grundbemanningen inom äldreomsorg, omsorg om funktionsnedsatta och förskola med tillsvidareanställning och heltid som norm, liksom andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar inom förskolan.

Kommunal ser också att det är viktigt att fler utbildade får utbildning i en högre takt för att öka kvaliteten och säkra upp för kommande stora pensionsavgångar.

Arbetsgivaren svarar att förvaltningen har få utbildade barnskötare, men att chefer uppmuntrar utbildade barnskötare till att utbilda sig.

På arbetsmarknaden utanför kommunen är det en självklarhet att utbildning ska löna sig. Så är det inte för de kvinnodominerade yrkena i Stockholms stad. Att inte få en löneökning efter avslutad yrkesutbildning, som t ex undersköterskeutbildning eller barnskötareutbildning sänker motivationen. Yrkesutbildning gör medarbetaren mer attraktiv på arbetsmarknaden och risken med att inte höja lönen vid genomgången yrkesutbildning är att det uppmuntrar till ökad personalomsättning och med den löneglidning för Staden.

Kommunal yrkar därför på att Skarpnäck tar fram ett likvärdigt påslag, utanför lönerevision, som gäller som lägstanivå när man fullgjort yrkesutbildning.

Arbetsgivaren svarar att förvaltningen använder de avtalsenliga lägsta lönenivåerna för yrkesutbildade och för de som utbildat sig till barnskötare och undersköterskor ges ett påslag utanför den årliga löneöversynen.

Kommunal ser positivt på att äldreomsorgen nu ska få arbetsskor. Vi anser att fria arbetsskor/skobidrag ska införas i alla yrkesområden där man går och står mycket, till exempel även inom förskola och LLS.

Arbetsgivaren svarar att förvaltningen kommer att arbeta med frågan utifrån stadens styrning kring vilka verksamheter och yrkestitlar som omfattas. Äldreförvaltningen leder arbetet.

Kommunal ställer sig också bakom SSR:s yrkande om att arbetsgivaren tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Vänligen se [arbetsgivarens svar](#) på frågan om mensskydd ovan (under svar till akademikerförbundet SSR).

Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2025

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

Saco emotser prövning nya personalpolitiska insatser, vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-90-100. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader. Så vill vi lyfta att erfarna medarbetare inte ska missgynnas för att löneläget är annorlunda för nyanställda utan att det ska var möjligt att göra en lönekarriär.

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

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

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

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.

Vision tycker att Saco/Akavia uttalande stämmer väl överens med förbundets egna strävanden, till exempel kring 80-90-100, friskvård, att politiken lägger på fler uppdrag utan att skjuta till tillräckligt med resurser för att de ska finansieras, vilket Vision även tror har negativa påverkan på löneutveckling. Vision instämmer i stort med Sacorådets skrivelse.

Arbetsgivaren tackar för den särskilda skrivelsen från Saco/Akavia och ser fram emot fortsatt dialog med förbundet avseende de frågor som förvaltningen har rådighet över. Förvaltningen vill tydliggöra att förvaltningen inte har valt bort möjligheten att ha både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. Det var förvaltningens uppdrag enligt stadens styrning, att förslå nämnden antingen friskvårdstimme eller friskvårdsbidrag för beslut vilket gjordes i januari 2024.