

Bilaga till mall med förslag:

### SSR

- Med tanke på förra årets uppsökande arbete i Tanto under sommaren och att det blev en nödlösning, samt årets utökade uppsökande uppdrag, har man funderingar på att åter införskaffa uppsökare? Om inte, hur ska man hantera det uppsökande uppdraget på Södermalm?
  - Förvaltningen arbetar med en projektplan inför sommaren. Inga permanenta utökningar är föreslagna i nuläget.
- På ekonomiskt bistånd blir det lägre tilldelning, detta trots att man samtidigt tror att fler hushåll kommer vara i behov av ekonomiskt bistånd. SSR önskar få en förklaring till detta.
  - Anslaget till förvaltningen är minskat men vi har kompenserat genom interna justeringar.
- Minskad tilldelning till socialpsykiatri  
  - SVG
- Minska ojämlikhet är ett av många mål inom agenda 2030 men hur mäter man eller märker man att man lyckas med detta? Det är även ett svårt mål eftersom stadsdelen bara i viss mån kan påverka detta.
  - Målansvariga för agenda 2030 har ett ansvar för detta.

SSR vill även uttrycka att det varit ovanligt olyckligt med tid gällande verksamhetsplanen. SSR saknar även vissa bilagor som står nämnda i verksamhetsplanen.

### Sveriges Lärare

Lokal samling för läraryrket – att *Lokal samling för läraryrket* delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen. (OBS: Detta är ett förslag och behöver besvaras med ett svar – inte ett svar för varje enskild punkt i *Lokal samling för läraryrket*).

- 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. Handedare 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.

Karriärtjänster måste bli verklighet i alla skolformer och fokus måste i högre utsträckning finnas på hur dessa ska bidra till skolutveckling. Organisationen måste gå från fokus på drift till fokus på utveckling.

Utveckla program som gör att Stockholm stads lärare och skolledare uppfattar att det satsas på dem och ser Stockholm stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program som ökar attraktionskraften bör utvecklas.

Beslut som underlättar och främjar rörlighet inom Stockholms stads skolor och förskolor. Utebliven rörlighet och inlåsnings effekter är ett hot mot verksamhetens kvalitet. Incitament för en positiv rörlighet kännetecknar en attraktiv arbetsgivare.

...samt ytterligare delar som kan stärka professionen och dess effekter.

- SVG

## Vision

- Vision kan konstatera att årets budget är stram.
- Vision kan även konstatera att man plockat bort de tidigare skrivningar om generella effektiviseringar som förekommit de senaste 10-tal år och att man återigen fokuserar på basverksamheter. Dessa saker har Vision lokalt och centralt har påtalat i lika många år, så vi finner det glädjande att det hörsammats för budgetåret 2023.
- De medel som sägs tillföras, är i regel alltid förbundna med nya uppdrag, vilket medför att förvaltningar ska utföra mer arbete med i princip samma peng. Detta leder till en fortsatt låg löneutveckling

## Kommunal

- Fråga om hur många medarbetare som påbörjat utbildning som barnskötare under 2022?  
Svar: 7 personer har påbörjat barnskötarutbildning 2022
- Vem/vilka har gjort kompetensförsörjningsplanen och hur gjordes den?  
Svar: Grundstrukturen som avser rubriker i löptexten, riskanalyser och aktivitetsplaner ansvarar HR avdelningen för och det ser i princip likadant ut för hela staden. HR skriver innehållet på sidorna 3-8 och slutsatsen. Innehållet i löptext under varje rubrik för respektive avdelning står varje avdelning för själva. Detsamma gäller innehållet i riskanalyserna och aktivitetsplanerna som avdelningarna arbetar fram och skriver. Själva arbetet med planen startar alltid med att HR bjuder in respektive avdelningschef och chefen för respektive avdelnings utvecklingsenhet till ett uppstartsmöte. Där diskuteras ramen, tidsplanen och innehållet. Efter det mötet startar avdelningens arbete med planen där man analyserar nuläge, ev GAP och prognos för framtiden kopplat till kompetensförsörjningen för avdelningen. Arbetet diskuteras även i respektive avdelnings ledningsgrupp under det att innehållet tas fram. Någon eller några per avdelning ansvarar för att skicka in alla underlag till HR som sedan sammanställer planen. Under kommande år arbetar sedan avdelningarna brett med de aktiviteter som finns angivna i aktivitetsplanen.
- I äldreomsorgens aktivitetsdel står: ”Arbetet med att öka andelen chefer på hela avdelningen och minska andelen timanställda i hemtjänsten fortsätter.”  
Andelen timanställda är nu mycket högre på Vård och omsorgsboendena än i hemtjänsten och på Servicehuset.  
*Kommunal föreslår att meningen ändras till: Arbetet med att öka andelen chefer på hela avdelningen och minska andelen timanställda i utförarverksamheterna fortsätter.*  
Svar: Ja, vi ändrar i VP.
- Andelen timanställda är också högt i LSS-utförarverksamheterna.  
Kommunal föreslår att man även där har en aktivitet att minska andelen timanställda.  
Svar: Vi kommer fortsätta följa detta och arbeta med det i SVG.
- I kompetensförsörjningsplanen så kan vi inte hitta något om bytet av befattningar inom LSS. Från vårdare till stödassistent och stödbiträde. Varför?  
Svar: Det finns med en skrivelse kring detta både i riskanalysen och i aktivitetsplanen. Skrivelsen kom med i det reviderade slutgiltiga dokumentet.

## Skrivning från Kommunal med förslag och synpunkter

- Pengens nivå är det som spelar roll för äldreomsorgens utförarverksamheter. I år höjs vård och omsorgsboende-pengen med endast 1,9 %, hemtjänstpengen med 1,1 % och servicehus 1,2 %. Det är långt under vad löner och hyror kommer öka med nästa år. Stadsdelens utförarverksamheter har redan nu svårt att få budgeten att gå ihop med

bibehållen kvalitet. Samtidigt så står det i Stadens budget att bemanningen ska öka. Södermalms stadsdelsförvaltning har i många gått med stora överskott. Den största delen av de överskotten kommer från äldreomsorgsavdelningen. Äldreomsorgen på Södermalm har stora överskott samtidigt som kärnverksamheten, där äldreomsorgen utförs, hela tiden måste spara. Stadsdelsförvaltningens äldreomsorg har brister och de beror på utförarverksamheterna har för lite pengar.

För att hålla utförarverksamheterna flytande under 2023 så föreslår Kommunal att hemtjänstens, servicehuset och Vård och omsorgsboendenas overheadavdrag (OH-avdrag) sänks till 0.

Att Servicehusets grundkostnadsersättning (grundplatta) höjs kraftigt.

- På sidan 53 i vp står ” **Upphandling, inköp och avtalsuppföljning**  
Genom att all upphandling sker i enlighet med stadens rutiner säkerställs avtal som bidrar till en hög kvalitet i förvaltningens kärnverksamheter.”  
På sidan 51 står: ”Arbeta för goda arbetsvillkor med en hög grad av tillsvidareanställningar, där heltid är norm.”  
I stadsdelsförvaltningens upphandlingsdokument och avtal med de privata arbetsgivarna som driver Vård och Omsorgsboenden och hemtjänst finns starka krav på heltid som norm, tillsvidareanställning och låg andel timanställda.  
Kommunal föreslår att arbetet med att följa upp och kontrollera att avtalen med de privata äldreomsorgsföretagen gällande trygga anställningar fortsätter och intensifieras.
- Att utbildning ska leda högre lön är en vedertagen sanning som de flesta som är anställda i förvaltningen anser är naturlig. Men när tillsvidareanställda som blivit klara med barnskötarutbildningen eller undersköterskautbildningen inser att denna norm inte gäller i Södermalms Stadsdelsförvaltning så får kompetensinvesteringen arbetsgivaren gör många gånger motsatt effekt. Det leder till att motivationen sänks. Bristen på utbildad arbetskraft märks tydligare och tydligare. När förvaltningen har utbildat en tillsvidareanställd, så den har en yrkesutbildning, så är risken stor att arbetstagaren säger upp sig och tar anställning hos en annan arbetsgivare som erbjuder högre lön. Konkurrensen om utbildade arbetstagare ökar och för att behålla utbildade arbetstagare så föreslår Kommunal att när tillsvidareanställda som klarat barnskötarutbildning eller undersköterskautbildning får en lönehöjning som ligger utöver den årliga lönerevisionen.
- I förskolan och äldreomsorgen händer det att arbetsgivaren av budgetskäl inte ersätter korttidsfrånvaro med personal på hela eller delar av den frånvarandes arbetspass. Detta leder till en negativ spiral där de som är på plats får för hög arbetsbelastning och dålig arbetsmiljö vilket i sin tur leder till att de sjukskriver sig.  
Kommunal föreslår att som princip så ska frånvaro ersättas med vikarie i utförarverksamheterna där inte arbetet med människor kan skjutas fram.
- På sidan 19 under Övrigt står ”Förvaltningen undersöker förutsättningarna för en hållbar och trygg vikariatillsättning genom att se över verksamheternas

grundbemanning”. Kommunal föreslår att det skapas en partssammansatt arbetsgrupp för att arbeta med den frågan.

- På samma sida (19) under indikatorer finns ett årsmål ”Antal barn per grupp 15st”. Förskoleavdelningen som helhet brukar klara detta mål. Men tittar man närmare så hittar man många grupper som med råge överskrider 15 barn.  
-Kommunal föreslår att dessa grupper ska redovisas på SVG under 2023 och att handlingsplaner för dessa grupper ska upprättas så att de anpassas till stadens årsmål.
- På sidan 49 under Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb och under rubriken Hållbart arbetsliv står ”Ett antal olika insatser påbörjas, kring schemaläggning och goda arbetsvillkor, för att främja trygga anställningar och underlätta återhämtning”.  
-Då detta är en viktig arbetsmiljöfråga föreslår Kommunal att huvudskyddsombuden informeras och inkluderas i detta arbete.
- -Kommunal föreslår att förvaltningen tillsammans med Kommunal undersöker möjligheten att starta en personalpool med tillsvidareanställda medarbetare som arbetar med barn som behöver och är tilldelade extra stöd och resurser. Detta dels för att behålla och skapa en hög kompetens, dels som en utvecklingsmöjlighet för medarbetare inom förskolan och även för att möta förändringarna i LAS då allmän visstidsanställning som oftast varit dessa medarbetares anställningsform har försvunnit och ersatts med särskild visstidsanställning.