

Protokoll till förvaltningsgruppen för äldreförvaltningen

Närvarande:

Ulf Bjerregaard	Kommunal
Jens Barlas	Vision
Angelo Tapia	Akademikerförbundet SSR
Dick Morén	SACO
Patric Rylander	Äldreförvaltningen
Susanne Brinkenber	Äldreförvaltningen
Linda Hamnes	Äldreförvaltningen
Therese Lang	Äldreförvaltningen
Erika Cederlöf	Äldreförvaltningen
Camilla Jingbro Schelin	Äldreförvaltningen

Förhindrade:

Martin Junker	Vårdförbundet
Karin Wrannvik	Ledarna

Tidpunkt:

Onsdag den 18 oktober 2023, klockan 15.00 -16.00

Plats:

Äldreförvaltningen i Älvsjö och via Skype

1. Dagordningens godkännande

Dagordningen godkändes.

2. Uppföljning av tidigare protokoll

Inga punkter fanns att rapportera.

3. Övriga kvarstående frågor

Kommunals fråga gällande tjänsteutlåtandet till Moderaternas motion om ekonomin inom äldreomsorgen. Arbetsgivaren svarar att prognosen i tjänsteutlåtandet inkluderade de kommande löneökningarna för 2023.

4. Facklig information

Akademikerförbundet SSR hade ordförandenätverk förra veckan samt årsmöte med nyutsedd styrelse.

SACO inget att rapportera.

Vision inget att rapportera.

Kommunal inget särskilt att rapportera utöver samarbete med PAS gällande kompetensstegar.

5. Information från äldreförvaltningens avdelningar

På avdelningen för Stockholms trygghetsjour har enheterna planeringsdagar och planering pågår inför jul och nyår.

Avdelningen för digitalisering och IT arbetar med att sätta arbetsrutiner och gränsdragning gentemot de andra avdelningarna på förvaltningen. Rekryteringar pågår.

Avdelningen för stadsövergripande äldreomsorgsfrågor rekrytering klart för avtalsuppföljare.

På administrativa avdelningen arbetar man med att se över rutiner, arbetsinnehåll, koppla VP till avdelningens olika funktioner.

6. Frågor om äldreförvaltningens verksamhet

a. Arbetsmiljö och hälsa

Beslut om att använda bifogat APT-material 10.

Beslut om att arbeta utifrån förvaltningens förslagna rutin och tidplan för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2023.

Arbetsgivaren föreslår att erbjuda samtliga anställda friskvårdsbidrag om 3000 kronor, i enlighet med förslag till budget 2024. Kommunal och Vision står bakom arbetsgivarens förslag. Akademikerförbundet SSR och SACO motsätter sig arbetsgivarens förslag och yrkar att förvaltningen ska behålla möjligheten till friskvårdsstimme och ett lägre friskvårdsbidrag. Frågan ajourneras och återkommer på nästkommande förvaltningsgrupp.

b. Verksamhetsfrågor

Upphandling sociala system, mer information kommer på förvaltningsgruppen i december.

c. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Inget nytt att rapportera.

d. Lokalfrågor

Arbetet med ventilationen i våra lokaler har påbörjats.

e. Ekonomi och budget

Arbetsgivaren påminner om tidplanen för fackliga yrkanden till verksamhetsplan 2024:

20/11 mejlas VP + bilagor till fackliga ombud

27/11 kl 12:00 ska fackliga yrkanden vara inskickade till arbetsgivaren

29/11 kl 15:00 Extra insatt förvaltningsgrupp

f. Övrigt

Inget nytt att rapportera.

7. Ärenden till äldrenämnden, se [MeetingsPlus](#)

Följande synpunkter lämnades på ärenden som ska behandlas av nämnden den 24 oktober:

Ärende 7: Bemanningfunktion inom äldreomsorgen

Kommunal yrkar att om staden inför stadsdelsanpassad bemanningfunktion, ska det vara tvingande att för stadsdelarna att välja en modell att arbeta efter.

8. Övriga föranmälda frågor

Nedan följer föranmälda frågor från Akademikerförbundet SSR och arbetsgivarens svar.

- Hur långt har man kommit med de aktiva åtgärderna mot diskriminering på Förvaltningsnivå gällande Arbetsförhållanden, Löner och anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Kompetensutveckling och utbildning och Möjlighet att förena arbete och föräldraskap.?
- Var finns Förvaltningens arbete dokumenterat?
- Hur långt har man kommit med de aktiva åtgärderna mot diskriminering på enhetsnivå gällande arbetsförhållanden och möjligheter att förena arbete och föräldraskap?
- Var finns enheternas arbete dokumenterat?
- Vilket stöd får enhetscheferna och medarbetare för att genomföra de aktiva åtgärderna?

Arbetsgivarens svar:

Förvaltningen följer Stockholms stads personalpolicy samt arbetsmiljölagstiftningen och arbetar löpande för att undvika risker för diskriminering eller repressalier. Dokumentation görs löpande ibland annat verksamhetsplaneringen, framtagande och uppföljning av rutiner, inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen stödjer enheterna genom bland annat APT-material, förvaltningsgemensamma rutiner och förhållningssätt samt enhetsanpassat stöd från HR och avdelningschef vid behov. Nedan följer exempel på hur förvaltningen arbetar med aktiva åtgärder inom de fem olika områdena arbetsförhållanden, lön och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, kompetensutveckling och utbildning samt förena arbete och föräldraskap

Arbetsförhållanden – förvaltningen har en rutin mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som har implementeras i hela organisationen i samband med APT. Medarbetarenkäten 2023 visade att 92 procent av medarbetarna känner till vart de ska vända sig om de upplever kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Förvaltningen följer löpande upp andelen heltid/deltid samt tillsvidareanställda/timavlönade. Medarbetare med önskad deltid erbjuds utökning av tjänstegraden när

verksamheten tillåter. Andelen medarbetare med heltidsanställning är 81 procent för kvinnor och 83 procent för män. Våra nya lokaler i Älvsjö är tillgänglighetsanpassade och individuella anpassningar i lokalerna genomförs vid behov.

Lön och anställningsvillkor – Lönekartläggning genomförs årligen i staden och förvaltningen gör en löneanalys inför lönerrevisionen. Förvaltningen är restriktiv med löneändringar utanför lönerrevisionen. Löneförmåner är lika för alla medarbetare på förvaltningen.

Rekrytering och befordran - förvaltningen rekryterar kompetensbaserat vid egna rekryteringar och använder Serviceförvaltningens rekryteringsstöd vid stor andel rekryteringar. Alla tjänster inom förvaltningen utannonseras så att alla medarbetare har möjlighet att söka på lika premisser. Andelen kvinnliga chefer är densamma som andelen kvinnor med tillsvidareanställning på förvaltningen.

Kompetensutveckling och utbildning - Kompetensutvecklingsplan genomförs årligen på förvaltningen. Utifrån förvaltningens och verksamheternas kompetensförsörjningsbehov samt medarbetarnas kompetens och intresse tas individuella kompetensförsörjningsplaner fram i samband med medarbetarsamtal.

Förena arbete och föräldraskap – Möten hålls mellan klockan 9-16 för att underlätta att förena arbete och föräldraskap. Övertid används begränsat. Flexibel arbetstid och möjlighet att arbeta hemifrån finns i de verksamheter som tillåter det. Arbetsgivaren håller kontakt med föräldralediga och erbjuder bland annat medarbetarsamtal.

- Hur arbetar förvaltningen genusmedvetet med arbetsmiljön?

Arbetsgivarens svar: förvaltningen arbetar medvetet för att alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund, inklusive kön. Vi följer diskrimineringslagstiftning, arbetsmiljölagstiftning och Stockholms stads personalpolicy.

- Har det undersöks om det förekommer ”värdediskriminering” på Förvaltningen mellan den kvinnokodade enheterna och manskodade verksamheterna? Om det inte har undersöks kommer det att undersökas i år eller nästa år?

Arbetsgivarens svar: Staden genomför årligen en lönekartläggning för att undersöka så att inga osakliga löneskillnader eller andra arbetsvillkor förekommer.

- Timanställda uppger att det har blivit krångligare att jobba och ta pass samt att det behövs mer administrativt arbete då det finns tidsgränser gällande behörigheter och beställningar. Hur ser den

nuvarande processen ut, vad är syftet med det och hur gör man för att förbättra det?

Arbetsgivarens svar: Processen gällande konton och behörigheter för timavlönad personal har förtydligats på förvaltningen efter kontakter med SLK IT samt Tietoevery. Tieto har haft en felaktig processkarta vilket gett felaktig information till behörighetstilldelare. Behörigheter för timavlönad personal ligger kvar i 45 dagar. HR stödjer enhetschefer i personalplaneringen för att erbjuda så trygga anställningar som möjlighet och samtidigt ha en smidig behörighetshandling.

Kommunal fråga om riktlinjerna kopplat till biståndsbedömning för dubbelbemanning inom hemtjänst och servicehus är ändrade samt om biståndsbedömningen även tar hänsyn till eventuell kommande arbetsmiljöproblematik hos medarbetarna. Arbetsgivaren återkommer med svar.

9. Mötets avslutande och dag för justering av protokollet

Mötet förklarades som avslutat. Justering senast måndag 20 november klockan 12:00.

Vid protokollet

Camilla Jingbro Schelin