

Förvaltningsgruppen

Protokoll nr 11

Närvarande:

Lisa Kinnari	Ordförande/stadsdelsdirektör
Peter Dacke	Avdelningschef, Administration
Riitta Kettula	T f Avdelningschef Soc-fritid
Susanne Brinkenber	Avdelningschef Äldreomsorg
Susanne Karlsdotter	Avdelningschef Förskola
Eva Runestig	Personalchef
Thomas Rundgren	Sekreterare

Benjamin Emparan	Kommunal
Laila Bergmark	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal
Klara Brunskog	Läraryörbundet
Matilda Wanngård	SACO
Kamilla Lantz	Vision
Martin Junker	Vårdförbundet

Tidpunkt:

2019-12-12

kl. 08.00 – 10.40

Plats:

Utsikten

1. Öppnande

Lisa Kinnari öppnade mötet och hälsade alla välkomna.

2. Justerare

Benjamin Emparan, Klara Brunskog, Matilda Wanngård, Kamilla Lantz och Martin Junker utses justera protokollet. Dag för justering senast den 17december, eftermiddag.

3. Godkännande av dagordningen

Dagordningen godkändes. Punkterna 5, 7 och 8 utgår pga tidsbrist.)

4. Föregående protokoll

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

5. Balanslista*Punkten utgår (se p. 14).***6. Genomgång av årshjulet**

VP 2020 – se p. 9.

7. Brommas värdegrund HÖRA

Punkten utgår

8. Kommande nämndfrågor

Punkten utgår med undantag för ärendet Verksamhetsplan och budget 2020 för Bromma stadsdelsnämnd (se p. 9 nedan).

9 Strategiska frågor**VP 2020****Kommunals frågor till VP 2020****Socialtjänst och fritid**

S. 35:

Arbetsätt ska utvecklas som leder till att personer med insatsen daglig verksamhet (LSS) kommer vidare mot arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Hur många inom daglig verksamhet har under det senaste två åren gått vidare till annan anställning?

Besvaras: Frågan hänvisas till enhetschef för Enheten för personligt stöd.

En servicebostad om 10 lgh kommer att öppnas 2021.
Var någonstans?

Besvaras: I stadsdelsområde Annedal/Mariehäll.

I Bromma ligger andelen personer som har ekonomiskt bistånd i förhållande till befolkningen kvar på samma nivå sedan flera år. Arbetet med att få ut människor i egen försörjning ska intensifieras. Samverkan men Jobbtorg ska öka. Offentligt skyddad anställning (OSA), arbetsträning, praktikplatser och Stockholmsjobb ska också erbjudas i större utsträckning.

Kommunal ser förstås väldigt positivt på detta. Vi undrar på vilket sätt förvaltningen kan garantera en god och sund arbetsmiljö för dessa medarbetare när ni placerar dem utanför egen verksamhet och hos föreningar, stiftelser och/eller företag?
Om det skulle ske en olycka med dödlig utgång vems är ansvaret?

Besvaras: I ett anställningsförhållande har arbetsgivaren (Bromma sdf) det yttersta ansvaret för den OSA anställdes arbetsmiljö.

Därför är det viktigt att arbetsgivaren förvissas sig om att den externa verksamheten uppfyller arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen innan placering sker. Arbetsgivaren följer stadens riktlinjer för OSA-placeringar. Detta sker genom att verksamheten tillfrågas av anställande förvaltning hur de har organiserat sitt arbetsmiljöarbete samt vilka specifika risker som kan finnas. Arbetskonsulenten har en tät kontakt med arbetsplatsen samt även med den som har insatsen OSA. Arbetsmiljöansvaret åligger arbetsplatsen vilket de är väl införstådda med.

Arbetsgivaren skickar stadens riktlinjer för OSA till Kommunal.

Äldreomsorg

s. 37:

För att bryta social isolering och ensamhet ska det finnas mötesplatser och träffpunkter i stadsdelen som är öppna även vid storhelger och på sommaren.

Kommer stadsdelen att anställa medarbetare för detta eller kommer detta att baseras på frivillighetsorganisationer?

Besvaras: *Arbetet med att bryta social isolering ska utvecklas i samarbete med i huvudsak frivilligorganisationer och volontärer.*

Ekonomiskt hållbart

s.56

Konsulter ska endast användas när det är det mest kostnadseffektiva alternativet.

Kommunal undrar spontant – När är det?

Besvaras: *Konsulter inom myndighetsutövning ska endast anlitas i undantagsfall när andra alternativ saknas. Noggrann prövning ska ske i varje enskilt fall. Godkännande från stadsdelsdirektör eller avdelningschef ska krävas innan konsult kan anlitas.*

Attraktiv

S 62

Vad menar arbetsgivaren med Minskad löneglidning?

Besvaras: *Förändring av lön kan prövas vid den årliga löneöversynen, vid nyanställning samt vid byte av anställningsform från tim- till månadsanställning. Övriga lönejusteringar beslutas av stadsdelsdirektör.*

Överköp av medarbetare i samma befattning mellan förvaltningar ska ej ske.

Investeringar

S 67.

Nämnden ansöker om budgetjustering för byte av köksutrustning i form av tallrikar, plastglas osv.

Kommunal vill påminna om att ni tar med arbetsmiljöperspektivet när(om) dessa inhandlas. Det får inte bli tungt för våra medarbetare som arbetar i kök och som dagligen hanterar 100 tals ”kuvert”.

Besvaras: Rektor/chef har arbetsmiljöansvaret. Arbetsmiljöaspekter ska alltid beaktas i samband med inköp av ny utrustning.

Andelen ekologiska livsmedel ska öka inom våra verksamheter. Dessa varor är visäntligt mycket dyrare. Kommunal undrar hur förvaltningen tänker kompensera resultatenheterna för de ökade kostnaderna som det kommer att resultera till?

Besvaras: Resultatenheterna kommer inte att kompenseras. Noggranna prisjämförelser ska dock alltid göras före inköp.

Arbets skador och tillbud som görs i förvaltningens IA-system kan inte skyddsombuden ”kryssa” i så att detta kan skickas vidare till Försäkringskassan och AFA. Hur säkerställer arbetsgivaren att medarbetarna får det ersättningar som de är berättigade till i tid?

Besvaras: Arbetsgivaren ska tillse att anmälda ärenden i IA handläggs i alla steg. Arbetsgivaren uppmuntrar medarbetarna att alltid anmäla både till Försäkringskassan och AFA försäkring. Eventuella ersättningar och dessas handläggningstider hos AFA Försäkring, Försäkringskassan m fl kan arbetsgivaren inte påverka.

Kommunal Bromma Yrkande till VP-och budget 2020

Vi Kommunalare som arbetar i stadsdelen ska känna att vi har förutsättningar för att utföra ett gott arbete som håller en god kvalitet, kontinuitet, trygghet, samt att vi kan känna en yrkes stolthet i en sund och bra arbetsmiljö.

Kommunal anser att det behöver göras satsningar på ökad bemanning i våra verksamheter för att skapa en bättre kvalitet och kontinuitet inom vård och omsorg om gamla och sjuka, inom förskoleverksamheten och andra områden som är direkt inriktade mot människor.

Kommunal vill se en större medvetenhet och vilja för att åstadkomma en bättre och behålla en bra arbetsmiljö för alla kommunanställda.

Kommunal yrkar:

1. att arbetsgivaren upprätthåller det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet levande på arbetsplatserna och säkerställer arbetsmiljön på stadsdelen hos medarbetarna. Det är viktigt att arbetsgivaren ser till att risk- och konsekvensanalyser görs på arbetsplatsträffar när verksamhetsförändringar sker på lokalnivå med samtliga medarbetare, skyddsombud och chef.
(Läraryrket, SACO, Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.)

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Arbetsgivaren följer gällande lagstiftning och föreskrifter.

2. att arbetsgivaren under 2020 undersöker, kartlägger och följer upp hur friskvårdstid nyttjas på samtliga enheter av medarbetarna inom förvaltningen.
(Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.)

Besvaras: Arbetsgivaren kan ej följa upp nyttjad friskvårdstimme på enhets- eller individnivå.

3. att arbetsgivaren i samband med detta arbete gör en presentation om vilka åtgärder som är tänkta att göras så att samtliga anställda har tillgång till denna rättighet under arbetstid och inte bara administrativ personal.
(Läraryrket och Vision stödjer yrkandet.)

Besvaras: Arbetsgivaren avser att se över både friskvårdstimme och friskvårdbidrag till halvårsskiftet 2020. Under hösten 2020 ska nytt förslag till friskvårdslösning inför år 2021 utarbetas.

4. att friskvårdsbidraget på 500 kronor/termin höjs till en rimligare nivå.
(Vision stödjer yrkandet.)

Besvaras: Se svar på yrkande 3.



5. att förvaltningen under 2020 gör en kartläggning om arbetsmiljön bland hemtjänstpersonal vad gäller antal brukare på arbetskortet, gångtiden, kringtiden samt hur ofta personal delar på arbetskortet vid frånvaro. Kommunal yrkar även att arbetsgivaren presenterar detta arbete i samverkansgruppen i samband med T1:an.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen beslutar inte om kartläggning på enhet. Enhetschef har delegerat ansvar för arbetsmiljön.

6. att, för att uppnå årsmålet med indikatorn 10 "Antal personal en hemtjänsttagare med minst två besök om dagen möter under en 14-dagarsperiod". Vilket förvaltningen misslyckades med under 2019 ska hemtjänstenheterna utöka "grundbemanningen" alternativt anställa fasta vikarier.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren avser inte att höja grundbemanningen. Enhetschef ansvarar för bemanning. Nytt vikariehanteringssystem kommer prövas på några enheter i Äldreomsorgen (ej hemtjänst i nuläget).

7. Idag är det förskolläraryuppgift att vara avdelningsansvarig och därtill utföra alla de hemmahörande arbetsuppgifterna kopplad till detta ansvarsområde. Det händer återkommande inom vår förvaltning att i samband med att det saknas förskollärare överförs arbetsuppgiften avdelningsansvarig till en erfaren barnskötare i väntan på tillsättning av en ny förskollärare. Detta innebär att det finns ett antal barnskötare som axlar ansvarsområdet avdelningsansvarig och alla dem tillkommande arbetsuppgifterna. Det är till gagn både för förvaltningen och förskolan att vi har tillgång till erfarna barnskötare som kan axla det mer ansvar det innebär att vara avdelningsansvarig. Detta görs idag med bravur av barnskötarna men utan någon extra ersättning.

Kommunal yrkar

8. att det ska finnas ett ansvars- och kompetenstillägg för sådana situationer för barnskötare som axlar ansvarsområdet avdelningsansvarig i väntan på tillsättning av förskollärare.

Besvaras: I det avseende som en barnskötare anställs som förskollärare med tidsbegränsning enligt Skollagen under tiden som man rekryterar förskollärare får denne ny lönesättning i befattningen förskollärare. Vid kortare uppdrag som avdelningsansvarig hänvisas till AB § 6.

9. att när stadsdelens verksamheter har gemensamma planeringsdagar och arbetsplatsträffar ska alla anställda på enheten ges lika rättigheter och möjligheter att kunna delta i planeringen av enhetens kvalitets- och utvecklingsarbete i enlighet med Stockholm stads personalpolicy. Arbetsgivaren ska motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling och alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om anställningsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Stadsdelens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla medarbetares lika värde. (Vision stödjer yrkandet.)

Besvaras: Så långt det är möjligt ska alla medarbetare delta i kvalitets- och utvecklingsarbete. Arbetsgivaren arbetar med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

10. att arbetsgivaren varje kvartal redovisar hur långt man har kommit i arbetet med handlingsplanen för ”förbättrad arbetsituation för barnskötare och förskollärare” samt att man tillsätter extra medel så att förutsättningarna faktiskt kan förändras och att dokumentet inte endast blir en papperskopia. (Läraryrket stödjer yrkandet.)

Förvaltningen bifaller till viss del yrkandet. Arbetsgivaren bifaller att redovisa handlingsplanen varje kvartal. Medel tillsätts inom tilldelad budget

11. Under nämndmål 1.3.1 står det att – barn påverkas positivt av att få befinna sig i små sammanhang och förskolan behöver arbeta för att hitta nya innovativa lösningar utifrån barnens olika behov.

På vilket sätt förväntas Brommas förskolor leva upp till detta då man redan idag, och i flera år, inte klarat att hålla barngrupperna på indikatorn 4,9 barn och skriver egna ”dokument” om att INTE vikarietäcka vid första frånvarodagen vilket resulterar i att barngrupperna blir ännu större?!?!??

Besvaras: Respektive chef/rektor med ekonomi, personal- och arbetsmiljöansvar planerar och leder arbetet utifrån verksamhetens förutsättningar och behov. Indikatorn är ej ett mått som mäts per dag.

12. **Kommunal** yrkar att förvaltningen ska ge förutsättningar till resultatenheterna att kunna vikarietäcka all frånvaro för att säkerställa att det inte blir en ökad arbetsbelastning som kan resultera till en osund arbetsmiljö. (Läraryrket och Vision stödjer yrkandet.)

Arbetsgivaren hänvisar till svaret på yrkande 11 ovan.

13. Under nämndmål 3.2.1 har arbetsgivaren skrivit att medarbetarna är nyckel till en god kvalitet inom alla verksamhetsområden. Kommunal kan inte annat än hålla med, de är verkligen navet för att medborgarna i Bromma ska få den hjälp de behöver.

Förvaltningens chefer ska stödja medarbetarna till att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag till verksamhetsförbättringar. Detta kräver en hög grad av delaktighet, engagemang och aktivt ansvarstagande från samtliga medarbetare.

Kommunal vet att de allra flesta gör sitt yttersta varje dag trots den höga arbetsbelastning som våra yrkesgrupper har med pressade arbetstider, många barn och sjuka vårdtagare.

Kommunal har deltagit i många arbetsplatsträffar under flera år och vet att nästan alla brister. Inom barnomsorgen har man biosittningar med ett 50-tal medarbetare, inom vård- och omsorgsboenden sitter personalen med mobilerna och svarar på larm vilket resulterar i att medarbetaren inte kan koncentrera sig samt stör övriga när man behöver springa ifrån.

Endast inom gruppboendena har man förutsättningar att sitta ner i lugn och ro tillsammans och bolla idéer och arbeta med verksamhetsförbättringar.

- a) På vilket sätt menar arbetsgivaren att medarbetarna ska känna delaktighet och engagemang när ni inte ens ger dem de förutsättningar som krävs trots att vi har ett kollektivavtal som säger att grupperna inte skall vara större än att dialog kan ske? (Läraryrket, SACO, Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.)

Besvaras: Chef/rektor ansvarar för att organisera möten för att uppnå högsta möjliga delaktighet.

- b) **Kommunal** yrkar att arbetsgivaren på **riktigt** i år, ser över apt-forumerna samt tar in vikarier under arbetsplatsträffarna så att alla kan delta. (Läraryrket, SACO, Vision och Vårdförbundet stödjer yrkandet.)

Besvaras: APT-forum ses över under året. Ansvarig chef beslutar om vikarietäckning.

14. Förvaltningen har under året börjat med trepartssamtal (hälsosamtal) när medarbetare har ett flertal korttidsfrånvaro. Kommunal ser positivt på dessa samtal och tycker att det är bra att arbetsgivaren fortsätter med det under 2020.

Dock måste det finnas en flexibilitet i antal gånger man kan vara sjuk innan ett sådant samtal. Här tänker Kommunal i första hand på våra medarbetare inom barnomsorgen som faktiskt arbetar med små ”smittohärddar” i form av söta små barn men även inom äldreomsorgen då influensa och magsjuka härjar.

Kommunal yrkar därför på att förvaltningen inte bara går på ”röd flagg” i LISA utan faktiskt ser till individen och förhållandet på arbetsplatsen innan samtal sker.

Besvaras: Hälsosamtalen föregås av dialog mellan chef och medarbetare. Individuella bedömningar görs från fall till fall. Förvaltningens chefer har informerats om ambitionerna med hälsosamtalen vid två tillfällen under år 2019.

15. Under två år har arbetsgivaren sökt medel för att hålla i en ”egen” barnskötarutbildning. Tyvärr har vi inte fått de sökta pengarna tidigare. Vi kan inte se att ni sökt i år. Har förvaltningen fortsatt söka medel för denna utbildning så att våra duktiga utbildade barnskötare kan få en utbildning inom rimlig tid? Det är viktigt att arbetsgivaren inte sänker sin ambitionsnivå för att kunna fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare.

Kommunal yrkar att förvaltningen fortsätter söka medel eller ökar takten på att utbilda våra barnskötare så att alla har den kompetens som krävs för yrket.

Besvaras: Avdelning Förskola tar del av de stadsgemensamma barnskötarutbildningarna. Förvaltningen har ej sökt medel för barnskötarutbildning i egen regi för år 2020.

16. Under perioder uppstår det löss på våra förskolor. Detta innebär att samtliga som är på verksamheten måste behandlas. Eventuellt även familjen där hemma. Sängkläder, kläder och annat måste också tas om hand om för att inte spridning ska ske. Detta är något som ibland kan vara återkommande på en och samma förskola. Dessa behandlingar kostar mycket pengar och är något som våra medarbetare måste stå för själva.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren står för kostnaderna av hårbehandlingarna eftersom det inte är något som är frivilligt.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

17. Fortfarande så har hemtjänsterna ett fåtal lokaler där många medarbetare samsas om begränsat utrymme. Kommunal har under flera år påtalat att det är svårt för personalen att få tillräckligt med tid för återhämtning, tid för att kunna ta sina matraster och har långa förflyttningstider till vårdtagarna.

Kommunal yrkar att förvaltningen arbetar aktivt med att hitta lokaler så att hemtjänstpersonalen får den återhämtning och raster som de SKA ha samt att Kommunal ser en vinst i att minimera förflyttningstiderna för att kunna utföra det biståndsbeslutade tiderna hos de äldre.

Besvaras: Ett aktivt arbete med lokalöversyn pågår.

18. 2020 kommer vara ett år som kommer att kännetecknas av en ansträngd ekonomi. En stor kostnad är förstås personalen men de är också å de facto de som utför det arbete som utgör förvaltningens budget.

En stor kostnad är sjukfrånvaro, både den kortvariga men även den långvariga. Förkylningar, kräksjuka och magsjuka återhämtar man sig oftast ifrån fort och man kan återgå i tjänst efter ett par dagar.

Allvarliga sjukdomar som resulterar i frånvaro är svårare att som arbetsgivare ”förebygga”.

För att upptäcka sådana sjukdomar så som prostata och bröstcancer blir både män och kvinnor kallade en gång om året. Många går tyvärr inte på dessa utan upptäcker sjukdomen när det är försent och man tyvärr har insjuknat.

Här menar Kommunal att arbetsgivaren kan göra en jätteinsats och som kan rädda liv.

Kommunal yrkar med stöd av AB § 9 mom 2 att arbetsgivaren en gång om året tillstyrker att medarbetarna som blivit kallad till mammografi- och PSA-undersökning får gå på betald arbetstid. (Vision stödjer yrkandet).

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Yrkande till VP 2020 avseende Pensionat Kinesen

Så här börjar presentationen av pensionat kinesen i Bromma på intranätet.

”Korttidsvården Pensionat Kinesen riktar sig till dig som är 65 år eller äldre, demenssjukdom och/eller minnesproblematik och behöver en kortare tids vård och omsorg. Verksamheten är biståndsbedömd”.

Behovet måste vara stort med tanke att dem äldre blir fler och fler.

Det finns bara två sådana anslagsfinansierade verksamheter i staden och som vi vet har anslaget inte förändrats på flera år.

Hur ska vi kunna erbjuda en bra kvalitet och kontinuitet om inte stadens höjer schablonen och ser över sina fördelningsnycklar hur man finansierar dem anslagsfinansierade verksamheter.

För att ekonomi ska gå ihop, just nu, måste verksamheten vara stäng varannan måndag och övriga dagar med en tajt bemanning

Kommunal yrkar:

Att Bromma stadsdelsförvaltningen söker medel för att kunna behålla en bra grund bemanningen och bibehålla en god kvalitet samt ha öppet alla dagar i veckan.

Besvaras: Detta påtalas varje år för Stadsledningskontoret. Det finns dock inga medel att söka för ändamålet. Budgeten för stadsövergripande verksamheter ska enligt uppgift ses över under år 2020.

Läraryrket Stockholm Yrkanden till VP 2020

Läraryrket Stockholm är medvetna om det samhällsekonomiska läget och att vi går in i en lågkonjunktur. Vi är också medvetna om att en budget är kompromisser och prioriteringar. Den historiskt låga schablonhöjning på förskolans, skolans och utbildningens område som föreslås kan inte ses på annat vis än att Stockholms politiska ledning har helt andra planer för skolväsendet än det som den akut behöver.

En budget är den förutsättningsgivare som möjliggör verksamhetsplan, ambitioner och intentioner. Med historiskt låga schablonökningar och generella effektiviseringskrav minskar möjligheterna. Stockholms förskolor, skola och utbildning brottas redan idag med alltför låga schablonökningar och det sedan flera år tillbaka. Förutsättningar att åstadkomma den politiska viljeinriktning som budgetförslaget ger uttryck för har därför försvårats avsevärt och på många områden omöjliggjorts. När vi tar del av Stockholm stads budgetförslag 2020-2022 är det med förväntningar. Inte minst utifrån det som sagts under år av opposition och i valrörelsen med löften om ökade resurser till förskola, skola och utbildning, om minskad administration för lärare, minskade barngruppsstorlekar och lärarlönesatsningar.

Enligt den politiska ledningen ska Stockholms förskolor och skolor vara de bästa i Sverige. Årets budgetförslag ger definitivt inte förutsättningar för det.

Läraryrket Stockholm talar för drygt 18 000 medlemmar inom den profession som på riktigt kan göra skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. Det är grunden för ett Möjligheternas Stockholm och är absolut inget särintresse. Finansborgarrådets förslag till budget 2020-2022 är sämre än 2016 års budget då vi manifesterade utanför Stadshuset mot nedskärningar och effektiviseringar. Den politiska ledningen, som då var en starkt kritisk opposition mot sittande rödgrönrosa majoritet, presenterar nu denna budget. Läraryrket Stockholm är besvikna och bestörta. Att den politiska ledningen skulle prioritera förskola, skola och utbildning så lågt, det väntade vi oss inte. Vi måste starkt opponera oss mot detta.

Professionen har tröttnat. Att uppror bildas och manifesterar vittnar om det. Lärare och skolledare drunknar i arbetsbelastning. Lärartätheten och andelen pedagogiskt utbildade lärare ligger lågt i förhållande till andra kommuner medan sjukskrivningarna ligger högt. Den slimmade pedagogiska organisationen som är ett resultat av detta utgör ett stort hot mot professionen, barnen, eleverna och inte minst det uppdrag som Stockholms skolväsende har. I ett akut läge som detta kan den politiska ledningen inte tro att de resurser som finns idag och de medel som nu tilldelas ska räcka till det som både läroplan, skollag och arbetsmiljölag kräver och för att uppfylla lokala och nationella mål. Det måste finnas en rimlighet mellan krav och resurser.

Sedan 2016 har vi talat om Lokal samling för läraryrket. Vår politik. I Lokal samling för läraryrket är det inte mängden vackra ord som ger resultat. Det som krävs är ett långsiktigt åtagande och löfte. I ett läge där resurserna minskar borde politiken, oavsett partitillhörighet, tillsammans kraftsamla och enas för det som på riktigt kan göra skillnad för framtiden.

Lokal samling för läraryrket ska leda till ett långsiktigt åtagande och löfte till Stockholms lärare, elever och samhället. Att satsa på lärare och skolledare inom alla skolformer innebär att elevens viktigaste resurs prioriteras, läraren är den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande, likvärdigheten, möjligheten och visionen. Visionen om ett bättre samhälle där alla kan växa och bidra. Det är vår profession som skapar framtiden, framtidens medborgare och framtidens demokratiska samhälle. Inom ramen för Lokal samling för läraryrket behöver beslut och förändring ske i följande områden. Detta är självklara beståndsdelar i det åtagande och långsiktiga löfte som måste ges.

- Tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på elevens lärande och utveckling av undervisning. De beslut som syftar och leder till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar måste tas.
- Tydlig politik och tydliga beslut för att stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation där lärare vill och kan verka tillsammans. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.
- Reella verktyg för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas och stödfunktioner behöver komma på plats. Åtgärder ska leda till att lärare och skolledare upplever mindre stress och ohälsa. Professionens kraft ska läggas på läraryrkets kärna. Varje lärare och skolledare måste uppleva att skollagen kan upprätthållas – att varje elev får det stöd hen behöver.
- Lärares och skolledares löneutveckling. Det behövs löfte om långsiktig utveckling och nivåer samt förbättrad löneprocess för att behålla och rekrytera lärare. Stockholm måste visa att läraryrket är värt att satsa på. För att öka attraktionskraften i läraryrket räcker det inte, som Stockholms stad säger, en vilja att vara löneledande.
- Utveckling av program som gör att Stockholm stads lärare och skolledare upplever att det satsas på dem och ser Stockholm stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program bör inrättas som ökar attraktionskraften.
- Ökad kvalitet i introduktionen av nytexaminerade lärare och i VFU. Handledare och mentorer måste få bättre förutsättning att ta emot och arbeta med hög kvalitet.
- Beslut som underlättar lärares kompetensutveckling. Lärares möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildning måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.

- Karriärtjänster måste bli verklighet i alla skolformer och fokus måste i högre utsträckning finnas på hur dessa ska bidra till utveckling. Organisationen måste gå från fokus på drift till fokus på utveckling.
- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan kan ske med hög kvalitet.
- Lärarpraktik på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Beslut måste fattas som leder till utveckling av praxisnära forskning för att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas. Forskning och utveckling måste ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas relevant. Identifiering av utvecklingsbehov måste ske lokalt.
- Beslut som underlättar och främjar rörlighet inom Stockholm 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.

Läraryrket i Stockholm har 2404 medlemmar i stadens kommunala förskolor. En profession som stadsdelsnämnderna har arbetsmiljöansvar för. Vi är högst medvetna om att respektive nämnd har att hantera stadens politiska lednings viljeinriktning och dess beslut att ge en historisk låg schablonökning till förskolan på endast 0,9 %. Tyvärr ser vi ingen bättre prioritering av förskolan i Bromma budget för 2020. Uteblivna satsningar tillåter inte professionen att göra skillnad. Konsekvenserna kommer att bli ödesdiga i det som redan idag är en prövning såsom andelen sjuka lärare, färre som söker anställning i Stockholm och kraftigt försämrade arbetsmiljö. Vi beklagar att även den politiska ledningen i Bromma med detta budgetförslag är beredda att ta risken.

När stadens budget förhandlades i oktober yrkade Läraryrket i Stockholm bland annat:

-att det är hög tid för politiken i nämnden att få till ett blocköverskridande samarbete för ett långsiktigt och hållbart lärarliv inte minst genom de förutsättningar och intentioner som uttrycks i Skolavtal 18.

Läraryrket Stockholm anser därför att initiativ till Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av kommunfullmäktige och därigenom berörda nämnder och förvaltningar.

Detta yrkande besvarades följande:

Det behövs många olika insatser för att stärka läraryrkets attraktivitet. Staden har en stor utmaning i att ytterligare öka läraryrkets attraktionskraft. Viktiga delar är god löneutveckling för lärare som utför goda prestationer i att förmedla kunskap till eleverna. Vidare är förbättrad arbetsmiljö och minskad administration för lärarna andra viktiga åtgärder. Det är också viktigt att de samarbeten som staden har med universitet och högskolor utvecklas ytterligare. Yrkande och förslag hänvisas till respektive nämnd som har att konkretisera arbetet i sina strategier och verksamhetsplaner.

Därmed vänder vi oss nu till både nämnd och förvaltningen i Bromma eftersom ansvaret hänskjuts till er från staden centralt.

Läraryrket Stockholm yrkar

1.- att initiativ till Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

2.-att stadsdelen beskriver hur man ska vara den attraktiva arbetsgivare som lärare och skolledare inom förskolan behöver

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Kärnuppdraget och det nära ledarskapet står i fokus. Utförligare beskrivningar ges i respektive EVP. Uppföljning kommer att ske i samverkan.

Förskolan är en skolform. Staden beskriver tydligt att stadsdelarna ska arbeta för att främja och öka deltagandet av barn i förskolan. Positivt tycker Läraryrket. Men det behöver mötas upp av de resurser som krävs för att kunna leva upp till de krav som skollagen ställer. Många av de lärare och skolledare vi möter signalerar stark farhåga för att inte kunna ge stöd till de barn som särskilt behöver det under kommande budgetår. Detta leder i sin tur till stress och ohälsa hos både skolledare och lärare som upplever att de inte räcker till.

I stadens budget beskrivs: "Stockholms förskolor är de bästa i Sverige".

För att detta ska uppnås ger staden direktiv till respektive stadsdelsnämnd att bland annat ”säkerställa en likvärdig förskola som är trygg, säker och håller hög pedagogisk kvalitet”, ”fortsätta det systematiska arbetet för en jämställd förskola utifrån skollag och läroplan” samt ”säkerställa förskolläraled verksamhet”. Dessutom behöver det tas i beaktande att barnkonventionen blir lag från och med 1 januari 2020.

Läraryrket Stockholm yrkar

3.-att stadsdelen beskriver hur förskolorna i Bromma ska bli de bästa i Sverige.

Besvaras: De framgångsfaktorer för måloppfyllelse som särskilt lyfts fram beskrivs mer utförligt i respektive i EVP.

4.-att stadsdelen redovisar för hur man ska säkerställa lärarledd undervisning av legitimerade förskollärare i förskolorna i Bromma.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Redovisning kommer att ske i samverkan.

5.-att med stöd i skollagen, tilldela ytterligare resurser för likvärdiga förutsättningar för alla barn i behov av särskilt stöd under hela deras vistelsetid i förskolan.
(Kommunal stödjer yrkandet.)

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Medel tilldelas inom befintligt budgetram.

Läraryrket Stockholm ser att det kommer att bli svårt att uppnå en hög kvalitet i förskolorna inom given budgetram. Vi ser en kraftig ambitionssänkning genom att den politiska ledningen i staden sänker indikatorn för andel förskollärare av anställda årsarbetare från 41% till 32%.

Vi har även en farhåga att kvalitetsindikatorn för självvärdering utifrån läroplansuppdraget nu är upp till respektive nämnd att ta fram då det kan få konsekvenser som att sänka ambitionsnivån för att klara budgeten. Detta sammantaget gör att budgetskrivningar som: ”Förskolorna ska hålla hög kvalitet” och vara ”Sveriges bästa” endast blir vackra men tomma ord. Staden ger också stadsdelsnämnderna i uppdrag att uppfylla Stockholm Stads mål om max 14 barn i småbarnsgrupperna och 18 för de äldre barnen. Men vi i Läraryrket Stockholm vet att det här är en ekvation som inte går ihop.



Att hålla hög kvalitet samtidigt som man försämrar förutsättningarna för lärarna i förskolan och dess arbetsmiljö genom att gå över målet för antal barn i grupperna och sänka målet för andel lärare i förskolan. Vi vet att det kommer få negativa konsekvenser för en skolform och verksamhet som redan idag befinner sig i ett oerhört pressat läge.

Läraryrket Stockholm yrkar

6.-att stadsdelen gör riskbedömningar tillsammans med skyddsombud i alla de lägen där småbarnsgrupper överstiger 14 barn och 18 för äldre barn
(Kommunal stödjer yrkandet.)

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Rektor ansvarar för att barngrupperna har en bra sammansättning

7.- att stadsdelen gör en handlingsplan för hur Stockholm Stads mål om barngruppsstorlek ska uppnås
(Kommunal stödjer yrkandet.)

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Detta är en pågående diskussion som förs tillsammans med rektorerna. Förvaltningen ska ansöka om stadscentrala medel för minskade barngrupper. Uppföljning sker i samverkan.

8.- att stadsdelen redovisar hur många legitimerade lärare det finns i varje sådan barngrupp

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

9.-att stadsdelen redovisar effekterna av de åtgärder som gjorts för att skapa goda arbetsvillkor för lärarna i förskolan utifrån intentionerna i Skolavtal 18

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Redovisning sker inom ramen för avdelningens samverkan.

10.-att stadsdelen tilldelar de resurser i budget som krävs för att uppvärdera lärares och skolledares löner

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Läraryrket Stockholm
Förskoleteamet Genom
Klara Brunskog

SACO:s frågor till Verksamhetsplan 2020

- Under rubriken Uppföljning av ekonomi - Nämndens ekonomiska förutsättningar framkommer att snittkostnaderna för försörjningsstödstagare ska minska. Att minska de totala kostnaderna för ekonomiskt bistånd och att minska snittkostnaden per försörjningsstödstagare är två vitt skilda saker. **SACO undrar hur arbetsgivaren kan säkerställa rättssäkerhet för våra klienter med en sådant renodlat ekonomiskt mål som inte tar hänsyn till de riktlinjer och lagar vi har att arbeta efter? SACO undrar även varför detta mål inte finns med under övriga mål angående ekonomiskt bistånd i verksamhetsplanen.**

Besvaras: Gällande lagstiftning och riktlinjer ska följas. Fler medborgare ska försörja sig själva. Det ekonomiska biståndet totalt ska minska. Med "minska snittkostnaden" avses att det som ges över norm skall ses över. Mål för försörjningsstöd finns även som enhetsmål i EVP.

Gemensamma frågor och yrkanden för SACO och Vision till VP 2020

- I målen under rubrik 3.2.1. framkommer att arbetet med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare ska fortsätta. I och med budgetläget och de redan omfattande förändringar som gjorts rörande personal i förvaltningen undrar SACO och Vision hur arbetsgivaren avser att bedriva arbetet med handlingsplanen? Att arbetet fortsätter antyder att arbetet pågått, något som SACO och Vision anser inte är fallet.

Besvaras: Styrgruppen kommer träffas i januari 2020 för att se över den reviderade handlingsplanen. De fackliga organisationerna kommer att kallas till ett särskilt möte om handlingsplanen.

- I handlingsplan för förbättras arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare framkommer att det på varje förvaltning ska finnas en lokal styrgrupp där direktören är ordförande samt en referensgrupp med facklig deltagande. SACO och Vision yrkar därför att det görs en tydlig planering för deltagande och aktiv samverkan med de fackliga organisationerna. SACO och Vision yrkar även på att det, i enighet med handlingsplanen, görs analyser av situationen och eventuella utvecklingsbehov utifrån

- de 13 punkterna som handlingsplanen berör, vilka sedan ligger till grund för det fortsatta lokala arbetet.

Besvaras: Styrgruppen kommer träffas i januari 2020 för att se över den reviderade handlingsplanen. De fackliga organisationerna kommer att kallas till ett särskilt möte om handlingsplanen.

- Målet med flextid är att vara hälsofrämjande och att bidra till att förebygga ohälsa. Om flextid ska föra med sig de positiva effekterna förutsätter det att den används på rätt sätt. Det finns inget i flexavtalet som ger grund för att flextid ska användas vid hög arbetsbelastning, något som vi vet är vanligt förekommande i huset. Nedskärning av personal, som vi nyligen genomgått, kan bidra till högre arbetsbelastning, detta kan i sin tur leda till att risken ökar att personal behöver vara kvar på sin arbetsplats efter ordinarie arbetstid. Med anledning av detta yrkar SACO och Vision på att arbetsgivaren förtydligar för arbetstagaren avsikten med flextid så att denna inte används på felaktigt sätt. SACO och Vision anser att om det finns behov för personal att stanna kvar på jobbet efter ordinarie arbetstid ska detta vara betalt övertid. (Kommunal stödjer yrkandet.)

1 Besvaras: Övertid ska alltid vara beordrad i förväg, eller vid behov, i efterhand godkänd av chef. Alla chefer med ekonomi-, personal och arbetsmiljöansvar ska se till att medarbetarna har en dräglig arbetsituation i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

- Under tidigare år har förvaltningen satsat på att se över chefers villkor och arbetsmiljö inom hemtjänsten. En grundbult i omorganisationerna som har genomförts inom Socialtjänst och fritid var att se över chefernas arbetsbelastning och tillgänglighet. SACO och Vision yrkar att en fortsatt satsning på chefernas arbetsmiljö ska göras då de är nyckelpersoner för en fungerande verksamhet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

För SACO Bromma sdf

Matilda Wanngård

För Vision Bromma sdf

Kamilla Lantz

Visions yrkanden inför förhandling om Verksamhetsplan 2020 för Bromma stadsdelsnämnd

Konsulttjänster används endast när det är det mest kostnadseffektiva alternativet.

Vad menas? Kortsiktigt kostnadseffektivt eller långsiktigt kostnadseffektivt? Vilka parametrar används vid bedömning?

Besvaras: Konsulter ska endast anlitas i undantagsfall när andra alternativ saknas. Noggrann prövning ska ske i varje enskilt fall. Godkännande av stadsdelsdirektör eller avdelningschef krävs innan konsult kan anlitas.

För att kunna ta tillvara digitaliseringens möjligheter behöver chefers och medarbetares digitala kompetens stärkas i verksamheterna.

Varför finns inget om detta i kompetensförsörjningsplanen? Detta är en framtidsfråga och bristande kompetens inom området kan få stora konsekvenser för medarbetarna.

Besvaras: I samband med det årliga medarbetarsamtalet ska en individuell kompetensutvecklingsplan upprättas. Digitalisering är en kärnfråga för hela staden.

Ur Kompetensförsörjningsplan 2020: Kartlägga digital mognad hos chefer. Fortsätta utveckla digitala arbetssätt genom ökad kompetens och kollegialt lärande.

För att kunna behålla och attrahera nuvarande och framtida medarbetare och chefer behöver ytterligare framgångsfaktorer identifieras.

Vilka framgångsfaktorer har identifierats hittills?

Besvaras: Systematiskt arbete med hela kompetensförsörjningsprocessen (UBARA).

Marknadsföringsgrupp för bristyrken har startats.

Bred satsning på partsgemensam arbetsmiljöutbildning

(SuntArbetsliv) pågår. BAS-utbildningarna i kompetensbaserad rekrytering för nya chefer fortsätter som tidigare.

Diskussionerna kring framgångsfaktorer och attraktiv arbetsgivare återupptas på Förvaltningsgruppens sammanträden år 2020.

Förvaltningens och därmed stadens krisberedskap och civilförsvarsförmåga ska stärkas genom höjd kompetens, planering och övning för att säkerställa förmågan att möta och hantera situationer som utmanar samhällsviktig verksamhet i händelse väpnat angrepp eller krig i vår omvärld, men även för

att säkerställa förmågan att hantera extraordinära händelser i fredstid.

Finns det någon plan på hur detta ska ske?

Besvaras: Fördjupat samarbete mellan involverade aktörer – krisledningsgrupp, krisstödjare, säkerhetssamordnare, lokalt brottförebyggande råd (BRÅ), kommunpolis, räddningstjänst m fl. Förvaltningsledningen har genomgått civilförsvarsutbildning på Försvarshögskolan och genomfört krisövning. En krisövning för deltagarna i chefsforum planeras under år 2020.

Alla personer som har kontakt med förvaltningen ska uppleva ett gott bemötande utan diskriminering.

Har all berörd personal fått utbildning om vad som, i juridisk mening, menas med diskriminering? Detta arbete bör väl även omfatta Arbetsmiljölagens bestämmelser om kränkning och kränkande särbehandling. Behovet av kompetensutveckling?

Besvaras: Under år 2018 var kränkande särbehandling ett fokusområde på APT inom ramen för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen. Ett särskilt stödmaterial finns framtaget. I årshjulet för APT finns rutin mot kränkande särbehandling upptagen. Webb-utbildningen "Allas rätt!", som finns att tillgå via Intranätet, rekommenderas som underlag för diskussioner på APT.

I Bromma ligger andelen personer som har ekonomiskt bistånd i förhållande till befolkningen kvar på samma nivå sedan flera år tillbaka. Arbetet med att få ut människor i egen försörjning ska intensifieras. Samverkan med Jobbtorg ska öka. Offentligt skyddad anställning (OSA), arbetsträning, praktikplatser och Stockholmsjobb ska erbjudas i större utsträckning.

Hur ska detta arbete organiseras inom den strama budgetramen? Hur ser förvaltningsledningens förväntade måluppfyllelse ut?

Besvaras: Målet är att förvaltningen ska bemanna 20 st OSA-platser. Presumptiva kandidater till OSA-anställning arbetstränas initialt i Bromma Resurs för Vuxnas (BRV) servicegrupp innan beslut om eventuell OSA-anställning fattas. Jobbtorg Stockholm ansvarar för Stockholmsjobb. Praktikplatser för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden söks i samarbete med handläggare av försörjningsstöd. Enheternas lokala arbete fortsätter. Utförligare information presenteras i berörda enheters EVP.

För att stödja personer med funktionsnedsättning och personer inom socialpsykiatriens målgrupp till egen försörjning behövs mer arbetslivsinriktade insatser som möter målgruppernas behov.

Hur ska detta arbete organiseras? Hur ser förvaltningsledningens förväntade måluppfyllelse ut?

Besvaras: Det är av stor vikt att se över vad vi erbjuder för gruppverksamheter inom socialpsykiatrins sysselsättning. Gruppverksamheterna skall ses över och göras mer arbetslivsinriktade för att möjliggöra att målgruppen kan komma ut i reguljärt arbete. Detta ska organiseras på verksamheterna. Utförligare information presenteras i berörda enheters EVP.

Arbetet med att ge samhällsvägledning till nyanlända ska fortsätta med särskilt fokus på kunskaper om bostadssituationen. Inom ramen för samhällsvägledning ska samarbetet med civilsamhället och andra aktörer utvecklas med avseende på aktiviteter som leder till egen försörjning. Vad menar förvaltningsledningen med begreppet "bostadssituationen". Vad menas med att öka de nyanländas kunskaper gällande detta? Hur ska detta arbete organiseras?

Besvaras: Medborgarkontorets samhällsväglare tillhandahåller orientering, information och samhällsvägledning för nyanlända i hur bostadsmarknaden fungerar.

En organisation för ett lokalt BUS (barn och ungdomar i behov av särskilt stöd) i Bromma ska inrättas. Hur ska detta arbete organiseras? Finns det medel avsatta för detta eller ska det ske inom befintlig budgetram? Konsekvenser?

Besvaras: En organisation för lokalt BUS är under uppbyggnad i Bromma sdf. Styrgruppsmöte äger rum i januari 2020.

Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att höja kvaliteten för personer med funktionsnedsättning. Kollegial observation ska användas för kvalitetsutveckling inom LSS-verksamheter och socialpsykiatrins verksamheter. Vision välkomnar satsningen

En arbetsgrupp med representanter från alla avdelningar inom förvaltningen ska säkerställa att förvaltningens insatser för nyanlända samordnas vilket ska ge goda förutsättningar för målgruppen att etablera sig i samhället.

Vilka ska ingå i den arbetsgruppen, samt vem från arbetsgivaren ansvarar för detta?

Besvaras: Förvaltningsledningen har det övergripande ansvaret. Representanter från alla avdelningar ska ingå i arbetsgruppen. Representanter har ej utsetts ännu. Arbetsgivaren återkommer till de fackliga organisationerna. Hösten 2020 beräknas inflyttning i modulbostäderna i stadsdelområdet Beckomberga ske. Ett aktivt arbete med etableringsstödjande insatser ska påbörjas i samband med inflyttningen.

Samhandling mellan preventionssamordnare, trygghetssamordnare, fältassistenter, fritidsverksamheten, polis, skola och andra relevanta externa aktörer är avgörande för det trygghetsskapande arbetet.

Det förebyggande arbetet bidrar till minskad risk för exempelvis skadegörelse, rekrytering till kriminalitet och alkohol/drognyttjande. Socialtjänsten ska tillsammans med polisen hitta metoder för att motverka öppen drogförsäljning.

Vad ska exakt socialtjänsten göra, och vilken verksamhet ansvarar för denna samordning?

Besvaras: Idag finns det ett operativt Brottsförebyggande råd (BRÅ) där samverkan sker med polis och socialtjänsten för ett trygghetsskapande arbete. Förutom detta så har fältassistenter regelbunden kontakt med polis. Fältassistenter ska inte agera poliser eller väktare. De ska i sitt förebyggande arbete anmäla tecken på öppen drogförsäljning, kriminalitet och andra former av asocialt beteende.

Andel barn och unga som inte återaktualiseras inom en tolv månadersperiod ska fortsatt vara hög. Genom att fortsätta arbetet med barn och ungas delaktighet, ökad samverkan och bättre anpassade insatser kommer få barn och ungdomar återaktualiseras.

Hur går det här ihop med hög arbetsbelastning hos barn och ungdomsgrupperna, samt att handlingsplanen inte efterlevs i förvaltningen?

Besvaras: Insatser som beviljas för barn och ungdomar ska hålla hög kvalitet.

Alla incidenter som berör personal ska registreras i stadens incidentrapporteringsystem (IA).

Hur ska förvaltningen säkerställa att kompetens att registrera incidenter inom IA finns hos medarbetare och chefer? Facken som resurs?

Besvaras: Arbetsgivaren föreslår att Personalenheten och representanter från de fackliga organisationerna upptar diskussion i särskild ordning kring registreringar i IA.

Barnets rättigheter ska stärkas genom samverkan mellan olika verksamheter, både internt och externt, för att möjliggöra en helhetssyn på barnets/den unges behov och intressen. När en förälder eller vårdnadshavare aktualiseras hos socialtjänsten ska insatser mellan vuxen- och barnhandläggning samordnas.

Hur ska det samordnas?

Besvaras: Ansvariga chefer ska samverka för att tillgodose behoven hos barn/klienter/brukare.

Barn och unga som bedömts ha skyddsbehov ska inte behöva vänta på placering.

Hur går det ihop med stadsdelens budget? Vad bedöms som rimlig väntetid?

Besvaras: Barn som har skyddsbehov ska placeras omgående.

För att stödja personer med funktionsnedsättning och personer inom socialpsykiatrins målgrupp till egen försörjning behövs mer arbetslivsinriktade insatser som möter målgruppernas behov. I planeringen inom förvaltningens olika verksamheter beaktas att alla människor på lika villkor ska ha möjlighet till delaktighet och deltagande i samhällslivet.

Hur ska detta samordnas och utarbetas?

Besvaras: Ansvariga chefer arbetar tillsammans med medarbetarna kring hur arbetet skall fortgå.

Hur ser den organisationen ut?

Besvaras: Berörda enheter (myndighetsutövning och utförare) inom Avdelning Socialtjänst-fritid samverkar kring respektive målgrupp.

Verksamheter med mångåriga budgetunderskott ska ses över under året och intäktsfinansierade verksamheter inom individ och familjeomsorg samt socialpsykiatri ska finansiera sina egna hyreskostnader. Befintliga lokaler ska ses över.

Hur tänker förvaltningen här gällande de kraftiga kostnadsökningar

(Vision anser att det är oansvarigt att lägga hyreskostnaderna på enskilda arbetsställen som förenar oro hos arbetstagare och klienter)?

Besvaras: Alla enheter måste bära sina egna kostnader. Fördelningen av hyreskostnader har hittills varit ojämlig och fördelningen ska ses över. Lokalutnyttjandet ska bli effektivare och intäkterna ska öka.

Vision yrkar att Västerorts AktivitetsCenters (VAC) hyreskostnader ska fördelas på hela Avdelning Socialtjänst-fritid.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Vad exakt ska göras, och hur ska det göras?!

Besvaras: Ansvariga chefer har ansvar att balansera intäkter och utgifter för att uppnå budget i balans.

Vem kommer att ansvara för hyresbudget och hyresavtal för dessa verksamheter?

Besvaras: Förvaltningens samlade kompetens gällande hyresavtal, hyresförhandlingar, renoveringar, underhåll mm finns hos Lokal- och parkenheten. Chef får stöd i dessa frågor från lokalintendent/lokalstrateg.

Hur ombesörjer förvaltningen för att verksamheterna besitter tillräcklig kompetens gällande hyresavtalen?

Besvaras: Förvaltningens samlade kompetens gällande hyresavtal, hyresförhandlingar, renoveringar, underhåll mm finns hos Lokal- och parkenheten. Chef får stöd i dessa frågor från lokalintendent/lokalstrateg.

Förvaltningen ska ha en samordnad, kostnadseffektiv och ändamålsenlig lokalanvändning för att kunna lösgöra lokaler för annan användning eller avveckling.

Vad menar förvaltningsledningen?

Besvaras: Förvaltningsledningen arbetar aktivt med en löpande översyn av förvaltningens lokalbestånd. Förvaltningens förhyrning, avveckling och möjligheter till samutnyttjande av lokaler granskas löpande.

Förvaltningen ska stödja ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglad av tillit. Engagemang och aktivt medskapande leder till en resurseffektivare och positivare förvaltning.

Hur ska detta ske?

Besvaras: Fortsatt fokus på kompetensförsörjning, aktivt partsgemensamt arbetsmiljöarbete och fortsatt arbete med att stärka och utveckla ledarskapet.

Vision har ett förslag: ge verksamheterna ett uppdrag att beskriva hur medarbetarnas engagemang uppmuntras, vilken kompetens som finns och hur den tas till vara.

Besvaras: Arbetsgivaren önskar att Vision utvecklar förslaget närmare.

Vision återkommer till arbetsgivaren med precisering.

Arbetsgivaren nämner att löneglidningen ska minska.

Vad menas med begreppet? Förklara skillnaden mellan löneglidning och lönespridning! Vision är för en saklig lönespridning utifrån kompetens och prestation samt bidrag till måluppfyllelse. Vi befarar att en förväntning på minskad löneglidning kan påverka en saklig lönespridning negativt. Ett förtydligande är nödvändig.

Besvaras: Löneglidning: Förändring av lön ska prövas vid den årliga löneöversynen, vid nyanställning samt vid byte av anställningsform från tim- till månadsanställning. Överköp av medarbetare i samma befattning mellan förvaltningar ska ej ske.

Lönespridning: Arbetsgivaren delar intentionerna om ökad lönespridning som framgår av löneavtalen. Ett vidare lönespridningssintervall per befattning eftersträvas.

Yrkanden

Kompetensförsörjningsplanen ser bra och ambitiös ut och förvaltningen söker dessutom extra medel för kompetensutveckling inom äldreomsorgen och förskolan. Varför inte inom socialtjänstens utförare – bedöms kompetensen bland medarbetare vara tillräcklig för att utveckla verksamheten i enlighet med budgetförslaget?

Vision yrkar på att förvaltningsledningen redovisar kompetensbehovet samt vilka medel är avsatta för kompetensutveckling inom socialtjänstens utförarverksamhet. (Kommunal stödjer yrkandet.)

Besvaras: Inga medel fanns att söka för ändamålet. Avidentifierade kompetensutvecklingsbehov kan redovisas i respektive samverkansgrupp när medarbetarsamtalen hållits och individuella kompetensutvecklingsplaner upprättats.

Vision yrkar på för att öka tydligheten kring uppdrags- och uppgiftsfördelningen ska arbetsbeskrivningarna tas fram med berörd personal samt följas upp årligen utifrån bl.a. verksamheternas utveckling, verksamheternas omorganisering och kommande verksamhetsplaner.

Besvaras: Ett arbete med framtagande av arbetsbeskrivningar och kravprofiler pågår. Detta framgår av kompetensförsörjningsplanen. Personalenheten arbetar f n med ett förslag till arbetsbeskrivning för befattningen enhetschef, som ska förankras i Förvaltningsledningen. Därefter kommer förslag till arbetsbeskrivningar för de större yrkesgrupperna succesivt arbetas fram.

På flera ställen tas hot och våld upp i samband med trygga verksamheter. Det kan tyckas att det är tillräckligt att hänvisa till rådande lagstiftning men Visions uppfattning är att kunskaperna om ALL gällande lagstiftning inte är tillräcklig vad gäller arbetsrätten och att i verksamheterna prioriteras lagstiftningen som styr verksamheten. Arbetsgivaren hänvisar till stadens incidentrapporteringsystem, som en viktig detalj, men inte till förvaltningens plan om hot och våld, inte heller till Arbetsmiljölagen som står som grund för denna trygghet.

Vision yrkar att det av förvaltningens budgetförslag framgår att förvaltningen följer Arbetsmiljölagen och att en plan för förebyggande av hot och våld finns genom hänvisning till dessa.

Besvaras: Arbetsgivaren följer Arbetsmiljölagen. En övergripande rutin för hantering av hot- och våldssituationer i Bromma stadsdelsförvaltning finns. Arbetsgivaren föreslår att rutinen ses över partsgemensamt.

Digitalisering lyfts som ett utvecklingsområde och en viktig framtidsfaktor men tycks ändå inte av förvaltningsledningen ge något behov till särskild kompetensutveckling, utom inom äldreomsorgen. Vision anser att digitalisering, om inte särskilda kompetensinsatser görs, kommer att bli en "vattendelare" för många för att kunna behålla sitt arbete. Vision har under flera års tid sett hur medlemmar har inte uppfyllt kraven i arbetet pga bristande kunskaper i de digitaliserade arbeten och därmed fått försämrad utveckling eller t.o.m. blivit av med sina arbeten. Digitalisering handlar om förändring och förändringsarbetet tar olika lång tid för olika medarbetare.

Vision yrkar att digitaliseringen ges ett särskilt fokus gällande kompetensutveckling och uppföljning, inklusive utifrån Arbetsmiljölagen.
(Kommunal stödjer yrkandet.)

Besvaras: I samband med det årliga medarbetarsamtalet ska en individuell kompetensutvecklingsplan upprättas. Vid behov kan riktade insatser organiseras för större grupper.

För Vision Bromma sdf

Kamilla Lantz
Sektionsordförande och huvudskyddsombud

Vårdförbundet Yrkanden till Bromma stadsdelsförvaltning inför VP 2020

När vi på vårdförbundet läser VP 2020 från er förvaltning kan vi inte hitta att ni nämner våra medlemmar dvs sjuksköterskor i er verksamhetsplan.

Att leverera vård till befolkningen är ett stort uppdrag som ni arbetsgivare har ansvar för. Idag beskriver många att vården håller på att haverera.

God kvalitativ vård till medborgarna bedrivs av många kompetenser och högskoleutbildade grupper. Forskning finns som beskriver hur överlevnaden påverkas beror på hur kompetens finns nära den vårdbehövande boenden/brukaren/patienten. Parterna (SKL, Sobona samt Vårdförbundet) har arbetat fram en strategi i det nya löneavtalet som träffades våren 2019.
Vårdförbundet organiserar barnmorskor, biomedicinska analytiker, sjuksköterskor och röntgensjuksköterskor.

Vården har ett akut behov av våra yrkesgrupper för att kunna ge medborgarna den vård som de behöver.

Vårdförbundet vet vad våra medlemmar vill att ni ska göra för att de ska vara kvar i hälso- och sjukvården och utveckla den.

Vårdförbundet yrkar att det behövs:

- Ett budgetutrymme som år 2020 ökar lönespridningskvoten till 2,0 för var och en av Vårdförbundets yrkesgrupper. Detta gör att huvudöverenskommelsens intentioner om god löneutveckling och satsningar på särskilt yrkesskickliga med 10 000 kr under avtalsperioden blir möjlig.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren kan inte ta ställning till ett lönspridningsmått eftersom det förändras över tid beroende på medarbetarstrukturen.

Det finns i budget inga särskilt avsatta medel utan prioriteringar ska ske inom förvaltningens budgetram som fastställs av kommunfullmäktige. Förvaltningen tilldelas en budget som ska täcka samtliga kostnader inklusive löneöversyn. I stadens budget anges inte pris- och lönekomensation. Arbetsgivaren har att förhålla sig till budget vid beslut om utrymme för löneökningar.

- Ett budgetutrymme år 2020 för:
Strukturerad yrkesintroduktion
Utbildningstjänster utan kvarstannandekrav
Inrättande av specialisttjänster med möjlighet till utveckling av vården för var och en av Vårdförbundets yrkesgrupper

Arbetsgivaren avslår yrkandet. "Kvarstannandekrav" tillämpas inte av arbetsgivaren. Enligt uppgift kommer förvaltningarna att kunna söka riktade statliga stimulansmedel för Vårdförbundets medlemsgrupper. En partssammansatt grupp ska bildas på Personalstrategiska avdelningen vid Stadsledningskontoret.

- Att första linjens chefer är aktiva i budgetarbetet och har mandat samt ekonomiska resurser att lönesätta utifrån sina egna behovsbedömningar.

Besvaras: Första linjens chefer är delaktiga i budgetarbetet. Mandat att sätta lön framgår av Delegationsordning för Bromma stadsdelsnämnd 1.3.3.

Med detta budgetutrymme blir Stockholm Stad, den attraktiva arbetsgivaren, som lyckas rekrytera och behålla medarbetare och som kan tillgodose befolkningens behov av hälso- och sjukvård.

Vänliga hälsningar Martin Junker
För Avdelning Stockholm
VÅRDFÖRBUNDET

Oenighet VP 2020

Kommunal, Lärarförbundet, SACO, Vision och Vårdförbundet ställer sig oeniga till arbetsgivarens förslag till VP 2020 i enlighet med deras yrkanden inför VP 2020.

Rapport från förvaltningens samverkansgrupper på avdelningsnivå.

Avdelning Administration

Inget att rapportera.

Avdelning Förskola

VP 2020 diskuterades.

Avdelning Socialtjänst-fritid

Handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för biståndshandläggare och socialsekreterare och rekryteringsläget för biträdande enhetschefer diskuterades.

Avdelning Äldreomsorg

Arbetsgivaren informerade om de ansökningar om ekonomiska medel som gjorts gällande Tryggt mottagande, aktivitetscenter och matlyftet.

Övergripande information om aktuella frågor i staden.

Inget att rapportera.

10. Personalfrågor

Sjukfrånvaro rullande 12 månader per oktober 2019 (se bilaga 1).

Bromma sdf:	7,24%
Avdelning Administration:	5,71%
Avdelning Förskola:	7,58%
Avdelning Socialtjänst-Fritid:	6,43%
Äldreomsorg:	7,42%

Sjukfrånvaron inom avdelning Äldreomsorg visar en svagt minskande tendens. Förvaltningens mål är en sjukfrånvaro om högst 7,2% för år 2019.

11. Arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt**Diskrimineringslagen**

Inget att rapportera.

12. Information från fackligaKommunal

Kommunal framförde vid sittande bord att ett särskilt uttalande kommer att överlämnas till Bromma stadsdelsnämnd.

Läraryrket

Läraryrket har arrangerat medlemskväll med julmingel. Attraktiv arbetsgivare diskuterades.

SACO

SACO har arrangerat medlemsfika och hållit årsmöte. Fr o m 2020-01-01 ingår Akademikerförbundet SSR inte längre i SACO-rådet.

Vision

Vision påminde om önskemålet om att arbetsgivaren inte om möjligt inte kallar till möten och förhandlingar på onsdagseftermiddagar.

Vårdförbundet

Vårdförbundet framförde att medlemsantalet uppgår till ca 400 inom stadsdelsförvaltningarna och ca 150 inom Utbildningsförvaltningen. Förbundet har få förtroendevalda men avser att försöka öka representationen under år 2020.

13. Övriga frågorFrågor från Kommunal

Varför innehåller VP 2020 så många upprepningar av samma texter?

Dataprogrammet StratSys/ILS Webb, i vilket texterna skrivs, är konstruerat på ett sätt som gör att upprepningar inte kan undvikas.

Hur hanterar Avdelning Socialtjänst-fritid individ- eller familjeärenden som är aktuella för insatser vid flera enheter?

Biträdande enhetscheferna vid de olika enheter där brukaren är aktuell ska ha kontakt kring ärendets handläggning och aktuella insatser.

Hur långt har Avdelning Socialtjänst-fritid kommit när det gäller inrättande av s k "samteam" för handläggning av särskilt komplexa ärenden inom socialtjänsten?

Inget beslut om inrättande av samteam har fattats. Förvaltningsledningen kommer att diskutera frågan i januari 2020.

Finns det ett färdigt kalendarium över sammanträdestiderna för avdelningarnas samverkansgrupper?

Kalendarium biläggs detta protokoll (se bilaga 2).

Finns det en förteckning över Förvaltningsledningens jul- och nyårsledigheter?

Kalendarium biläggs detta protokoll (se bilaga 3).

MBL § 19 information - Förvaltningens flytt till nya lokaler 2021 – förslag till lokal för fackliga förtroendevalda

Lisa Kinnari informerade om förslaget till ny lokal för fackliga förtroendevalda. De fackliga organisationerna har uttryckt att aktivitetsbaserade arbetsplatser inte är lämpliga för deras uppdrag.

Arbetsgivaren föreslår därför att ny facklokal förhys i Medborgarhuset i Alvik.

Arbetsgivaren kommer att kalla de fackliga organisationerna till MBL-förhandling i slutet av januari 2020.

14. Kommande frågor

Heltid som norm

Förvaltningshusets flytt 2021

Utvecklad samverkan I – Attraktiv arbetsgivare

Utvecklad samverkan II – Förslag på nya teman

Aktuella konsulter via bemanningsföretag

Årshjul 2020

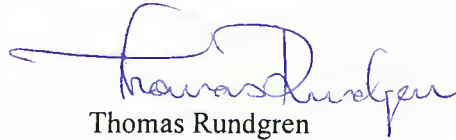
15. Mötets avslutande

Lisa Kinnari avslutade sammanträdet.

16. Nästa sammanträde

Förvaltningsgruppens nästa sammanträde äger rum den 9 januari 2020 kl. 09.00 – 11.30 i konferensrum Utsikten vån. 10, Gustavslundsvägen 151 G.

Vid protokollet



Thomas Rundgren
Sekreterare

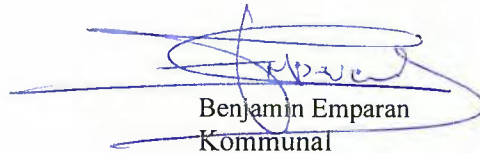
Justeras 2019-12-18



Lisa Kinnari
Ordförande

Justeras

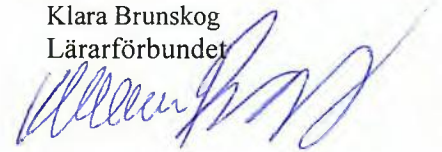
2019-12-18



Benjamin Emparan
Kommunal

Justeras 2019-12-

Klara Brunskog
Läraryrket

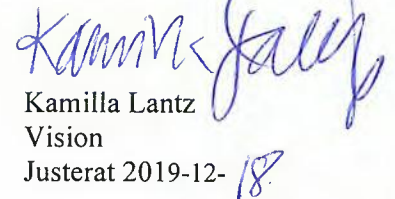


Justeras 2019-12-18



Matilda Wanngård
SACO
Justerat 2019-12-

Justeras 2019-12-18



Kamilla Lantz
Vision
Justerat 2019-12-18

Justeras 2019-12-

Martin Junker
Vårdförbundet
Justerat 2019-12-

Vid protokollet

Justeras 2019-12-

Thomas Rundgren
SekreterareLisa Kinnari
Ordförande

Justeras

2019-12-

Justeras 2019-12-

Laila Bergmark
KommunalKlara Brunskog
Läraryrket

Justeras 2019-12-

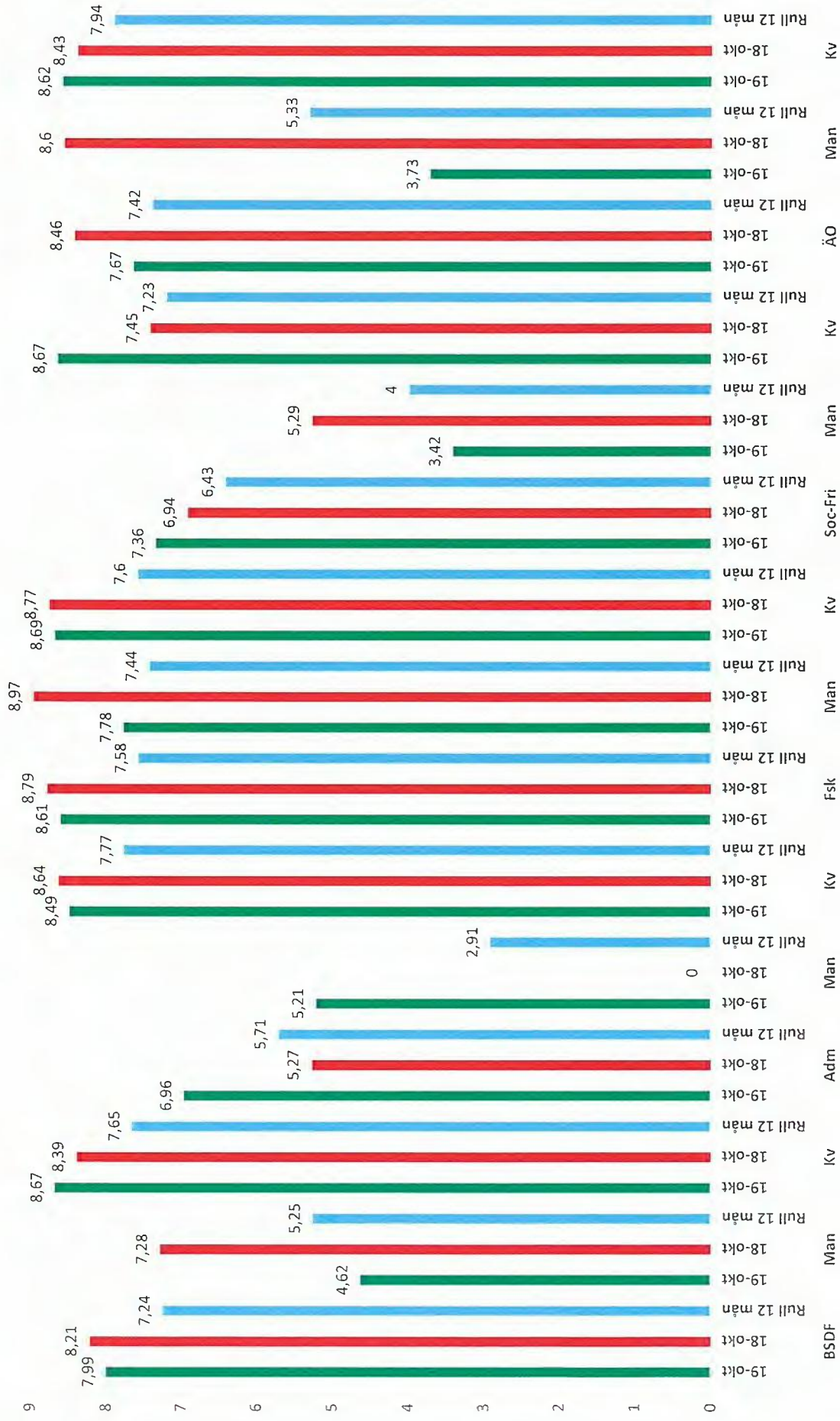
Justeras 2019-12-

Matilda Wanngård
SACO
Justerat 2019-12-Kamilla Lantz
Vision
Justerat 2019-12-

Justeras 2019-12-

Martin Junker
Vårdförbundet
Justerat 2019-12-18

Sjukfrånvaro BSDF Oktober 2019



FVG 9:00-11:30 * 8-12	NÄMND	SVG ADM. 13-14:30	SVG FÖRSKOLA 14-15:30	SVG SOC & FRITID 14:30-15:30	SVG ÄLDREOMSORG 13-14
JANUARI					
09-jan		28-jan	16-jan	27-jan	29-jan
30-jan					
FEBRUARI					
-	06-feb	-	20-feb	25-feb	-
MARS					
12-mar	19-mar	10-mar	11-mar	24-mar	11-mar
APRIL					
16-apr	23-apr	14-apr	15-apr	28-apr	15-apr
MAJ					
20-maj	28-maj	19-maj	13-maj	26-maj	20-maj
JUNI					
09-jun	16-jun	09-jun	03-jun	-	-
AUGUSTI					
20-aug	27-aug	20-aug	19-aug	25-aug	-
SEPTEMBER					
17-sep	24-sep	15-sep	16-sep	29-sep	16-sep
OKTOBER					
15-okt	22-okt	13-okt	14-okt	27-okt	14-okt
NOVEMBER					
19-nov	26-nov	17-nov	18-nov	23-nov	18-nov
DECEMBER*					
10-dec	17-dec	11-dec	09-dec	22-dec	09-dec

Förvaltningsledningens semestrar jul-nyår 2019/2020

															dec-19	jan-20					
Vecka																					
Datum	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5
Lisa												x			x			x	x		
Riitta								x				x			x						
Peter								x				x									
Susanne K					x			x				x			x						
Susanne B																		x	x		
Suzanne H								x							x						

x = ledig