

Förhandlingsprotokoll enligt MBL § 11 2025-01-09**Närvarande för arbetsgivaren:**

Susanna Halldin Olsson	Ordförande, Stadsdelsdirektör
Fredrik Skoglund	Avdelningschef Socialtjänst och fritid
Joel Färilin	Avdelningschef Ekonomi, lokal och Stadsmiljö
Eva Runestig	Avdelningschef HR, säkerhet, nämnd och service
Malin Persson	Tf. Avdelningschef Äldreomsorg
Timmie Aspelin	Sekreterare

Fackliga företrädare:

Laila Bergmark	Kommunal
Marie Sterneborg	Kommunal
Carl Korch	SACO-rådet
Marcus Sjöberg	Akademikerförbundet SSR
Nadia Persson	Sveriges Lärare
Kamilla Lantz	Vision

Frånvarande:

Benjamin Empanan	Kommunal
Louise Lindberg-Svärd	Vårdförbundet
Patrick Linderöth	DIK
Karin Wrannvik	Ledarna
Nina Hjerpe	Sveriges Skolledare

Tidpunkt:

2025-01-09 kl. 09.00 – 11.15

Plats: Judarn, Hangar 5, Bromma Blocks

§ 1. Ärende

Förhandling 2025-01-09 enligt MBL § 11 angående verksamhetsplan 2025 och genomgång av yrkanden från facken.

§ 2. Arbetstagersidan erinrar

Respektive fack går igenom sina yrkanden och arbetsgivaren bifall, avslår eller besvarar respektive yrkanden.

Se bifogad bilaga till protokollet.

§ 3. Resultat av förhandlingen

Samtliga fack konstaterar att arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Samtliga förbund anmäler oenighet i enlighet med sina yrkanden.

Förhandlingen avslutas i oenighet.

Vid protokollet

Timmie Aspelin
sekreterare

**Justeras
För Bromma sdf**

Susanna Halldin Olsson
Ordförande, stadsdelsdirektör

**Justeras
För SACO**
Carl Korch

**Justeras
För Kommunal**
Laila Bergmark

**Justeras
För Akademikerförbundet SSR**
Marcus Sjöberg

**Justeras
För Sveriges Lärare**
Nadia Persson

**Justeras
För Vision**
Kamilla Lantz

Sammanställning av yrkanden från facken inför VP 2025

Akademikerförbundet SSR yrkanden till VP 2025

1. 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.

Akademikerförbundet SSR yrkar att Bromma stadsdelsförvaltning vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att chefers mandat tydliggörs i staden samt att antalet medarbetare per chef minskar för att skapa ett hållbart arbetsliv och närvarande ledarskap i stadens verksamheter. För att på flera års sikt kunna arbeta med målet om riktlinjens riktvärde om maximalt 30 medarbetare per chef **yrkar Akademikerförbundet SSR** att Bromma stadsdelsförvaltning i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse redovisar antal medarbetare per chef för respektive verksamhet.

Kommunal, Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.

2. 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 friskvårdstimme 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 hör samman detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

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

Vision och SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Kommunals yrkanden till VP 2025

” Förvaltningens medarbetare är nyckeln till god kvalitet inom alla verksamhetsområden. Förvaltningen ska stödja ett hållbart arbetsliv och medarbetarnas kompetens ska tillvaratas genom en lärande kultur i ett öppet klimat präglad av tillit ”

För första gången läser vi en verksamhetsplan som lägger mycket fokus på arbetsmiljön och trygga anställningar. Att alla verksamheter ska införa resursteam, heltid ska vara norm och att vikarier alltid ska tillsättas vid behov (budget 2025-2027).

Fortsatt arbete med kompetenshöjande insatser till medarbetare med språksvag svenska samt att förvaltningen har infört arbetsprover är även det en mycket bra satsning för medarbetare och för verksamheterna.

Andra positiva nyheter är att förvaltningen ser över att vi ska öppna fler parklekar, tillskapa en till fritidsverksamhet, öppna ett centralt kök och att se över möjligheten att ta tillbaka städ i egen regi.

1. Medarbetarna inom gruppbovärdar och servicebovärdarna, där de arbetar på jour, har otroligt tunga scheman med flera långa pass och mestadels endast arbetstid under kvällar. Detta medför att de som arbetar heltid inte kan kombinera sitt föräldraskap, familjeliv och fritid. När de är lediga är barn och ev partner på förskola/skola och i arbete. Vi menar att detta exkluderar att unga medarbetare kan söka sig till dessa yrken. Medarbetare som arbetar deltid tackar nej till att gå upp i heltid av samma anledning, det är helt omöjligt att träffa familj och vänner.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren och Kommunal i Bromma går i bräschen i stan om att tillsammans tecknar ett lokalt kollektivavtal om en arbetstidsförkortning för denna yrkes- grupp.

Vision ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

2. Under förra året var vi överens om att Bromma ska mäta barnantalet vid flera tillfällen än det som står i T1 och T2:an. Vi har sedan fått detta redovisat på samverkansmöten under året. Nu har flera team inom Kommunal på olika förvaltningar tagit till sig att det

varit ett bra arbetssätt och det kommer att yrkas runt om i staden med slutklämnen - görs redan i Bromma.

Kommunal yrkar att vi fortsätter med det och tillsammans kommer överens om vilka tre extra datum detta ska göras.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

3. Kommunal har under många år påpekat, under skyddsronder, att det ska finnas höj och sänkbara skötbord på våra förskolor samt minst ett vuxenbord. Det blir inga förändringar trots det. Motiveringen vi får från cheferna är att medarbetarna inte vill ha det. För oss är detta inte ett fritt valt arbete. Som arbetsgivare skall ni se till att underlätta arbetet i den mån ni kan och motverka förslitningsskador, även inom förskolan. Kostnaden för detta är minimal mot vad sjukskrivningar och rehabiliteringskostnaderna är.

Kommunal yrkar således att man köper in eller använder Stocket, och ser till att minst ett vuxenbord per avdelning och höj- och sänkbara skötbord finns på plats på varje förskola senast i Mars månad.

Sveriges lärare ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: En inventering och kartläggning av behov redovisas senast i mars månad för vidare diskussion

4. Jättebra att förvaltningen ska tillsätta flera resursteam inom förskolan. Under flera år har vi hört att det inte finns vikarier att få tag i så det är extra viktigt att detta implementeras skyndsamt.

Kommunal yrkar att avdelning förskola ska tillsätta resursteam under första kvartalet 2025.

Arbetsgivaren bifaller yrkande där det finns administrativa chefer på plats, två av de administrativa cheferna är ännu ej rekryterade.

5. Att arbeta inom förskolan kan vara tungt på alla sätt och vis. Det är att hjälpa/stödja barnen med att klä på sig skor, galonisar, overaller att vara i barnens nivå. Att sitta

i en sandlåda och ta sig upp, att plocka leksaker från marken och så vidare. Detta innebär att pedagogerna böjer och rör sig i alla olika ställningar hela dagarna som påfrestar kroppen enormt.

Kommunal yrkar att alla pedagoger inom förskolan får årlig utbildning i ergonomi.

Sveriges lärare ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Utbildning ska ges en gång per år på APT.

6. ”Medarbetarna i Brommas äldreomsorg är den viktigaste resursen för att kunna ge en god vård och omsorg av hög kvalitet.”

Brommas äldreomsorg har minskat antalet timavlönade med sitt arbete ”heltid som norm” och upprättat så kallade resursteam med gott resultat som har gjort att de äldre har fått en större kontinuitet och gett en tryggare arbetsmiljö för de tillsvidareanställda. Att bara utreda under året huruvida vi ska ha resursteam inom hemtjänsten är inte gott nog. Förutsättningarna finns och uppdraget är tydligt från KF, om att olika former av resursteam ska implementeras.

Kommunal yrkar att ett resursteam ska implementeras snarast i hemtjänsten för att säkerställa kontinuiteten, att de kan utföra den tid som kunderna har fått beviljat och för att medarbetarna som arbetar inom hemtjänsten ska få bättre arbetsvillkor/arbetsmiljö.

Vision ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: En plan är under framtagande, beräknad start under T1.

7. Med hemtjänstens återkommande underskott år efter år anser Kommunal att förvaltningen ser över tryggt mottagande, både i arbetssätt och antal medarbetare och organiserar det som på Kungsholmens stadsdelsförvaltning. Där hjälper tryggt mottagande hemtjänsten vid dubbelbemanningar vilket innebär att den kostnaden fördelas mellan utförare- och beställarenheten.

Kommunal yrkar på att förvaltningen inför Kungsholmens modell även i Bromma.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Arbetet med att omvärldsbevaka hur andra stadsdelar organiserar sig och vilka arbetssätt de har för Tryggt mottagande fortsätter under 2025 i syfte att uppnå likställighet och utveckling.

8. Under flera år har vi sett att det finns ett ständigt behov av lokaler i stadsdelen. Samtliga verksamheter slåss för att boka in sig på förvaltningens lokaler. Även dem frivilliga organisationerna som t.ex pensionärsrådet och funktionhinderrådet, lokala ungdoms- kommitté, förebyggande verksamhet brukar komma till nämnden och förklara hur svårt det är att få ta på lokaler och påpekar hur dyra dem är. På Mälarbacken (plan 3) existerar en hel avdelning som plomberades när byggnaden skulle renoveras i väntan på att behovet skulle öka. De här lokalerna kan användas till extra evakueringslägenheter, egna utbildning och sammanträdeslokaler samt till frivilliga organisationer.

Kommunal yrkar att förvaltningen tar kontakt med Micasa och påbörjar en renovering och öppnar upp dessa fantastiska lokaler och precis som det står i VP ”vid behov av lokaler ska förvaltningen primär hyra lokal i fastigheter som staden äger”.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Förvaltningen har inlett en dialog med Micasa och äldreförvaltningen.

9. Under 2024 har vi sett att personalenheten med hjälp av extraresurser har arbetat systematisk och strukturerat med att få ner sjukfrånvaro på samtliga resultatenheterna med gott resultat.

Kommunal yrkar att förvaltningen permanentar tjänsten under 2025 och i avvaktan på en tillsvidare tjänst förlänger vikariatet fram till sommaren 2025.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Vi vill tacka förvaltningen för ett väl formulerat dokument där ni lyfter den viktigaste resursen- Medarbetaren! Utan dem skulle vi inte ha de fina verksamheterna vi har och kunna leverera en god service till Brommaborna.

Kommunal förbehåller sig rätten att lägga till eller ändra i yrkandena.

Sveriges lärares yrkanden till VP 2025

1. Kärnuppdraget för lärare i förskolan är att leda undervisningen utifrån läroplanens mål. För att kunna utföra detta lagreglerade uppdrag behöver förskolan organiseras på ett sätt som säkerställer tid för undervisning och undervisningsanknutet arbete. Det krävs en hållbar arbetssituation med balans mellan krav och resurser. Arbetsuppgifter som inte behöver utföras av en lärare bör läggas på andra i organisationen – det kan vara till exempel administratörer eller vaktmästare.

Sveriges Lärare yrkar att arbetsuppgifter som inte ingår i lärares och barnskötares uppdrag ska utföras av andra yrkeskategorier.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: I samband med den nya chefsstrukturen och det utökade administrativa stödet till verksamheten så ska merparten av övriga uppdrag utföras av andra.

2. I finansborgarrådets förslag till budget kan vi läsa att ”Stadsdelsnämnderna ska verka för att minska barngruppernas storlek och öka personaltätheten, och därmed främja barns lärande och utveckling och förbättra arbetsmiljön för medarbetarna”. Denna viljeriktning överensstämmer med Sveriges Lärares. Vi vet att barngruppernas storlek och förskolans bemanning är två frågor som beror av varandra och som i högsta grad påverkar förskolans kvalitet.

Nu när barnantalet sjunker i hela Stockholms stad ser vi bekymrat på den utveckling som innebär att förskolor läggs ner och att andra fylls till bristningsgränsen. Den kvalitet som staden eftersträvar nås inte genom detta.

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen redovisar faktiska siffror på barngruppsstorlek och andel barn per lärare.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

att det införs en övre gräns för barngruppernas storlek och en reglerad minimibemanning. För yngre barnsavdelningar, 1–3 år, gäller högst tre barn per heltidsanställd och max tolv barn per grupp. Motsvarande siffror när det gäller de äldre barnen, 4–5 år, är högst fem barn per heltidsanställd och högst 15 barn per grupp.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

3. Det är lärare i förskolan som kvalitetssäkrar utbildningen. Genom att alla barn får lärarledd undervisning ökar likvärdigheten och barnens möjligheter att utveckla sin fulla potential. En förskola med hög andel lärare ger också större utrymme för det kollegiala lärandet. Sveriges Lärare har två tredjedelar lärare som målbild.

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen inför ett tvåläraresystem med två legitimerade lärare i varje barngrupp.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

4. Allt fler lärare i förskolan larmar om att det blivit svårare att få extra stöd till de barn som behöver det. Enligt skollag och läroplan ska alla barn ges möjlighet att utvecklas så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar. En hög grundbemanning och lärartäthet ökar förutsättningarna för detta. Tidiga insatser i förskolan är av största vikt för att förebygga utanförskap och förbättra barnens livschanser.

Sveriges Lärare yrkar att nuvarande specialpedagoger i biträdandes rektorsområde ges förutsättningar att arbeta verksamhetsnära och handledande.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

5. I HÖK 24 står formulerat: ”Den organisatoriska processen, ofta benämnd tjänsteplanering eller tjänstefördelning, genomförs i normalfallet inför varje nytt verksamhetsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Processen syftar till en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar.” (HÖK 24,

bilaga 3) Genom att tillsammans kartlägga verksamheternas behov och förutsättningar och i samverkan fastställa principer för hur detta ska gå till ges ökade möjligheter till att nå verksamheternas mål.

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen följer rådande avtal och tar aktiv del i det partsgemensamma arbetet att systematisera tjänsteplanering.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

6. För att undervisning i förskolan ska hålla hög kvalitet krävs tid för det undervisningsanknutna arbetet. Det undervisningsanknutna arbetet innefattar för- och efterarbete, planering och utveckling av undervisningen. I HÖK 24 finns krav på att detta dimensioneras i förhållande till undervisningen:
”Ett led i detta är parternas dialog om principerna för hur de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagare, där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete (planering, uppföljning och utveckling av undervisningen) dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter.” (HÖK 24, bilaga 3)

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen partsgemensamt kartlägger hur det undervisningsanknutna arbetet ska dimensioneras i förhållande till undervisningen och ser till att detta implementeras i verksamheterna.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Utvärdering av pedagogisk utvecklingstid ska göras under 2025.

7. Medarbetare i öppen förskola har ett mångfacetterat uppdrag, som i flera delar skiljer sig markant från uppdraget i ordinarie förskoleverksamhet.

Öppen förskola ska främja goda och jämlika uppväxtvillkor för barn som växer upp i Stockholm. Tillsammans med vårdnadshavare ska öppen förskola lägga en grund och skapa goda förutsättningar för alla barn att tillgodogöra sig förskolan och sedermera skolans utbildning.

Öppen förskolas flerdelade uppdrag kräver att medarbetarna har relevant kompetens och att

kompetensutveckling sker kontinuerligt för att möta verksamheten och målgruppernas behov.

För att lärare i Öppen förskola ska ges relevanta kompetensutvecklingsmöjligheter som ligger i paritet med det mångfacetterade uppdraget krävs flexibla utbildningsformer.

Sveriges Lärare yrkar att lärare i öppen förskola får relevant kompetensutveckling, såsom att delta på den årliga Familjecentralskonferensen och övrig utbildning kopplat till öppen förskolas uppdrag.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Medarbetarna på öppna förskolan ska få kompetensutveckling och den görs upp tillsammans mellan medarbetare och närmaste chef.

Sveriges Lärare yrkar att stadsdelen i tillsättandet av ny chef i öppen förskola, säkerställer att denna person har adekvat kompetens, kunskap om öppen förskolas mångfacetterade uppdrag och god kännedom om familjecentralsliknande arbetssätt.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Tillsättning av chef till öppna förskolan är pågående.

8. I verksamhetsplanen står det att lärare i förskola förväntas utföra nytillkomna program, samtidigt som befintliga satsningar kvarstår. Lärare i förskola är en ansträngd och pressad yrkeskår inom vilken sjukskrivningstalen ökar. För att säkerställa en god, organisatorisk och social arbetsmiljö anser Sveriges Lärare att nya satsningar inte är att rekommendera under implementeringen av chefsstrukturen.

Sveriges Lärare yrkar att Bromma stadsdel pausar övriga satsningar som åtgärd för implementerandet av chefstrukturen

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Sveriges Lärare yrkar att Bromma stadsdel tar Sveriges lärare yrkanden i anspråk och säkerställer att lärare i Brommas förskolor i praktiken har faktisk tid att bedriva en hög kvalitativ undervisning och utbildning.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Det ska följas upp av närmaste chef.

Sveriges Lärare yrkar att Bromma stadsdel verkställer en främjande organisatorisk och social arbetsmiljö genom att hörsamma det stora behovet av resurser för att värna om pedagogernas hälsa och barnens rättigheter.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Vi följer det systematiska arbetsmiljöarbetet där OSA är en del.

**Sveriges Lärare
Lokalförening Stockholm
Skolformsförening Förskola**

**Genom
*Nadia Persson***

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 vara 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 löneökningens behov 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.

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.

Sveriges lärare ställer sig bakom yttrandet.

Dick Morén
Ordförande Sacorådet

Vision Bromma sdf:s frågor med anledning av VP 2025

Här nedan kommer Visions frågor kring olika texter från Verksamhetsplan för Brommas stadsdelsnämnd 2025.

1. Sid 10 - ”Förvaltningen ska utreda möjligheten att övergå till lokalvård/städ i egen regi”
Vilka verksamheter avser detta? Och hur ska detta finansieras?

Arbetsgivaren besvarar: Det avser hela förvaltningen. Utredning ska genomföras.

2. Sid 11 med flera – ”Förvaltningen ska starta en ”första linjen-verksamhet” med anledning av införandet av den nya socialtjänstlagen.

Vision önskar att arbetsgivaren redogör för alla planer kring vad ni menar med ”första linjen verksamhet” och vilka verksamheter det avser?

Arbetsgivaren besvarar: Vi har en enhet enligt nya organisationen där medborgarkontor, fritid, fält och föräldrarådgivare och skolsocionom. Vi skall framöver kunna erbjuda insatser utan behovsprövning och vi kommer kontinuerligt utveckla enheten under 2025. Detta arbete kommer också redovisas i tertialrapporterna.

3. Sid 12 med flera - ”Förvaltningen ska utveckla sin krisledningsorganisation samt krisledningsplankris- och krigsledningsorganisation i syfte att bli mer spetsiga i sin förmåga att leda och hantera oönskade händelser.”

Vision önskar att arbetsgivaren redogör för hur detta arbete ska implementeras i hela organisationen, upplevelsen är att det inte kommer någon information ut i alla verksamheter?

Arbetsgivaren besvarar: En kommunikationsplan är under framtagande. Information om detta kommer att ges vid FVG i februari/mars.

4. Sid 17 - "Förvaltningen kommer att öppna ett fritidsbibliotek i mindre skala för att se över vilka behov som finns vad gäller att låna sport- och fritidsutrustning."

Det tycker Vision är ett fint initiativ, hur ser planerna ut för detta, och vart rent organisatoriskt ska detta ligga? Vem eller vilka ska ansvara för det?

Arbetsgivaren besvarar: Bromma sdf kommer arbeta fram konceptet under 2025 och börja i mindre skala. Arbetet kommer drivas inom enheten främjande och förebyggande.

5. Sid 23 - "Genom att stärka det förebyggande och främjande arbetet ska socialtjänsten arbeta långsiktigt och kunskapsbaserat, där beslut om insatser bygger på beprövad erfarenhet och evidens."

Vilken beprövad erfarenhet och evidens menar förvaltningen? Hela socialtjänstavdelningen berörs ju av detta och vad menar man med det då?

Arbetsgivaren besvarar: I och med den nya SoL skall alla metoder vara grundad på beprövad erfarenhet och evidens. Detta är ett arbete som hela Stockholms stad bedriver ihop med alla stadsdelar.

6. Sidan 24 - "Socialtjänsten förbereder sig också för en övergång till den nya socialtjänstlagen, med fokus på mobila öppenvårdsinsatser i syfte att nå ut med förebyggande insatser och tidigt stöd."

Vision vill gärna ta del av de initiala planerna som detta avser, vad planerar förvaltningen och hur kommer detta påverka befintlig personal?

Arbetsgivaren besvarar: Tas upp inom ramen för samverkanssystemet.

7. Sid 26 - "Jämställdhetsanalyser ska genomföras systematiskt för att identifiera skillnader mellan könen i både handläggningen och i utförandet av insatser."

Hur görs detta idag, och hur ska det utvecklas?

Arbetsgivaren besvarar: Det ska framgå där det är relevant, tex i tjut och remissvar och andra former av skrivelser

8. ”God kvalitet i utförandet För att utveckla kvaliteten i socialtjänstens insatser ska uppföljningen av beslutade insatser stärkas. En viktig del i detta är att följa upp jour- och familjehem samt säkerställa att de HVB-verksamheter som används för placeringar drivs av seriösa aktörer. Förvaltningen ska ha fokus på uppföljning av individavtal.”

Hur ska detta göras, det kan vara riskfyllt att enskilda medarbetare gör det, vad har förvaltningen för plan vad gäller risken för hot och otillåten påverkan som kan vara kopplat till detta?

Arbetsgivaren besvarar: individavtal följs upp och hot och våld och otillåten påverkan kommer avdelningen jobba med i samband med arbetet handlingsplan för socialsekreterare och biståndsbedömare för att minimera risker och ha rutiner om någon blir utsatt. Staden har även tagit fram ett utbildningsmaterial om otillåten påverkan för dessa grupper.

9. Sid 27 - ”Omställning till ny socialtjänstlag och till god och nära vård och omsorg Öppenvårdsinsatserna i Bromma ska utvecklas i syfte att säkerställa ett adekvat, kvalitativt och mobilt stöd. Den som söker hjälp ska enkelt och snabbt ges stöd. I enlighet med nya socialtjänstlagen ska socialtjänsten ställa om från att vara specialiserad till att ha ett mer förebyggande perspektiv. Det uppsökande arbetet ska utvecklas och bli mer mobilt.”

Frågan har nämnts tidigare, men vad avser mer mobilt, och vilka yrkesgrupper avses?

Arbetsgivaren besvarar: Arbetsgivaren återkommer utifrån behoven, återkoppling i SVG.

10. Sid 48 - ”Ungdomar i Bromma får möjlighet till arbetslivserfarenhet och ett första steg in på arbetsmarknaden genom meningsfulla feriejobb på sommar-, höst- och vinterlov.”

Vision ser positivt på att antalet ferieungdomar ökar. Däremot är dagens organisation och resursfördelning för detta väldigt knapp då Bromma bara har en feriehandläggare, där det förr har varit två. Hur avser arbetsgivaren att trygga upp den sårbarheten som finns i nuvarande organisation?

Arbetsgivaren besvarar: Vi har ett ökat antal feriejobb. Bl a "Sommar i Bromma," samordnar arbetet inom förvaltningen. Organisationen och områdena ser över resursfrågor och arbetssätt kontinuerligt.

11. "Förvaltningen ska utveckla sin krisledningsorganisation samt krisledningsplan i syfte att bli mer spetsiga i sin förmåga att leda och hantera oönskade händelser."

Vision har ställt frågan ovan, men vill lägga till: i händelse av kris kan se olika ut. Vid oväder kan t ex kollektivtrafik slås ut och även biltrafik. Hur hanterar vi sådana kriser när personal inte kan ta sig fram eller till/från jobbet?

Arbetsgivaren besvarar: Kommer inom ramen för kontinuitetshantering, en del av RSA-arbetet. Punkt på FVG kvartal 1.

12. Sidan 53 - "Digitala ansökningar (E-ansökan) ska fortsatt implementeras och andelen som söker ekonomiskt bistånd digitalt ska öka"

Vision undrar hur det ska kunna gå då det finns klienter som inte har digital förståelse eller tillgång till digitala verktyg. Kommer förvaltningen erbjuda tekniskt och digitalt stöd, och i så fall hur?

Arbetsgivaren besvarar: Detta kommer att erbjudas men inte ersättas fullt ut. Gällande digitalt stöd så finns det noder både i stadsdelens reception och på medborgarkontor.

13. Sidan 54 - "Bromma stadsdelsnämnd arbetar i enlighet med stadens hemlöshetsprogram med fokus på barnfamiljer i osäkra boendeförhållanden. För att motverka vräkningar och stödja varaktiga boendelösningar utvecklas bostadsvägledning via medborgarkontoret. Socialtjänsten satsar på modellen

"Bostad först" och försökslägenheter för att minska akutboenden. Personer med funktionsnedsättning ges möjlighet till mer självständigt boende"

På vilket sätt ska bostadsvägledning utvecklas via medborgarkontoret, kommer fler medarbetare behöva vara där eller ska samhällsvägledarna få den kompetensen att kunna utföra det här?

Arbetsgivaren besvarar: Nya arbetssätt och se över behov och resurser.

14. Sidan 56 - "Nämnden fokuserar på att skapa en hållbar arbetsmiljö och säkerställa hög kvalitet inom alla verksamhetsområden. Medarbetarna ses som nyckeln till framgång, och därför satsas det på att utveckla en lärande kultur där tillit och öppenhet genomsyrar organisationen. Förvaltningen strävar efter att vara en jämställd arbetsgivare med nolltolerans mot diskriminering och trakasserier samt att utjämna osakliga löneskillnader"

Vision uppskattar att nämnden fokuserar på ovan nämnda fokusområden. Vision ser dock att förvaltningen fortfarande behöver fokusera på att ha ett öppnare klimat på APT och inom vissa områden. Vision önskar en utveckling av detta under 2025 där vi partsgemensamt diskuterar frågorna ovan vidare?

SACO och Sveriges lärare ställer sig bakom detta.

Arbetsgivaren besvarar: Satsningen aktivt medarbetskap pågår även under 2025. Handlingsplan, socialsekreterare, biståndshandläggare och styrgrupp ska tillsättas.

15. "Förvaltningen arbetar även med att utveckla ledarskapet genom utbildningar och stöd till chefer, särskilt inom förändringsledning och arbetsmiljö."

Vision har länge ställt frågor om de olika chefsutbildningarna och vad som tas upp där. Sunt arbetsliv är vi högst delaktiga i, men för att kunna möta cheferna i ett partsarbete är det bra om vi fackliga organisationer också får ta del av vad för kompetensutveckling cheferna får internt för att kunna stärka samverkan. T ex tänker Vision på rehabutbildningarna och vad som tas upp där. Kan vi

fackliga organisationer få ta del av upplägg så vi vet vad som behandlas?

SACO och Sveriges lärare ställer sig bakom detta.

Arbetsgivaren besvarar: Information kommer att ges på FVG.

16. ”För att förbättra den systematiska arbetsmiljön implementeras ett nytt digitalt verktyg (SAM-ILS), vilket omfattar både fysiska och sociala skyddsronder samt uppföljning av arbetsmiljön.”

Vision förutsätter att utbildningssatsningar kommer ske partsgemensamt för att implementera detta nya arbetssätt så alla chefer och skyddsombud får gemensam genomgång?

Akademikerförbundet SSR betonar att det är viktigt att uppföljning sker på samma sätt som tidigare.

Arbetsgivaren besvarar: Det är ett verktyg som cheferna har tillgång till i ILS. Dock ska samverkan i processen ske med skyddsombud. En kort digital utbildning har också genomförts med cheferna.

17. Sidan 58 - ”Förvaltningens chefer ska stödja medarbetare att aktivt arbeta för att utveckla och omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar som i slutändan kommer brommaborna till del”

Hur ska detta genomföras, ge gärna exempel?

Arbetsgivaren besvarar: Stadsdelen kommer att arbeta i enlighet med stadens kvalitetsprogram, genom fortsatt utveckling av innovations- och utvecklingsråd.

18. ”Under 2024 har en obligatorisk rekryteringsutbildning skett för samtliga chefer. Detta kommer att medföra en ökad kompetens att ta fram och genomföra arbetsprover inför rekrytering under 2025.”

Redogör för vilka arbetsprover som kan komma att genomföras, och vilka yrkesgrupper är berörda?

Arbetsgivaren besvarar: Det har varit cirka 70 chefer (vid 4 tillfällen) som har deltagit och resterande 15 chefer är inbokade i början av januari. Workshopen har gett cheferna möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter och de har fått tid till att resonera kring och ta fram arbetsprover. Framöver kommer vi använda oss av arbetsprover som ett komplement vid rekrytering. Avdelningen äldreomsorg har tagit fram arbetsprover för befattningen undersköterska och dessa ska börja tillämpas 2025.

19. Sidan 59 - ”Medarbetardelaktighet och meningsfullhet. Alla medarbetare ska känna till de mål och resultat som ska nås. Detta kräver en hög grad av delaktighet, engagemang och eget aktivt ansvarstagande av samtliga medarbetare. Medarbetare ska känna att deras arbete är meningsfullt och att de är delaktiga i utvecklingen av verksamheten och i arbetet med att uppnå satta mål. För att stärka kompetensen inom förvaltningens verksamheter uppmuntras medarbetare att genomföra utbildningar som anordnas av både staden och förvaltningen.”

Vision välkomnar satsningar på medarbetarnas kompetensutveckling. Däremot ser inte verkligheten ut som så att alla kan komma loss från sina ordinarie arbeten pga hög arbetsbelastning och avsaknad av vikarier. Hur ska arbetsgivaren säkerställa att de flesta får komma ifrån för sin kompetensutveckling?

Arbetsgivaren besvarar: Enheterna följer sina kompetensutvecklingsplaner och dess prioriteringar samt har en plan för genomförandet. Digitala utbildningar kan möjliggöra att fler medarbetare kan delta samtidigt och tidsåtgången blir mindre.

20. Sidan 60 - ”Systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete förebygger ohälsa och olycksfall samt bidrar till en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Arbetet fortsätter med att utveckla och förbättra det förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet fortsätter, att utveckla friskfaktorer fortsätter bland annat inom ramen för stadens kvalitetsprogram, utveckling av chefsprofilen och den särskilda satsningen ”Aktivt medarbetarskap” samt i förvaltningens utbildningar inom arbetsmiljö- och hälsoområdet, att förebygga otillåten påverkan ska

intensifieras och sker främst inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.”

Vision anser att samtliga fokusområden som arbetsgivaren nämner här ovan är väl utvalda och viktiga. Arbetet med friskfaktorer är nödvändigt, och det finns en tydlighet och struktur i hur det kan arbetas med via Sunt Arbetsliv. Kommer arbetsgivaren intensifiera det arbetet på något särskilt sätt?

Arbetsgivaren besvarar: Fortsatt arbete med att utveckla friskfaktorer fortsätter inom ramen för stadens kvalitetsprogram, chefsutveckling samt aktivt medarbetarskap och är även en naturlig del i förvaltningens utbildningar inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.

21. ”Utifrån den nya chefsstrukturen kommer det bli nödvändigt att fokusera särskilt på roller och ansvar utifrån de nya befattningarna för att säkerställa att intentionerna med chefsstrukturen uppfylls. Målet med den nya chefsstrukturen är att det närvarande ledarskapet ska stärkas där chefsuppdraget blir mer avgränsat med syftet att åstadkomma en mer ändamålsenlig och hållbar organisation.”

Vision ser med försiktighet fram mot att ta del av arbetsgivarens arbete med att fokusera på att rollerna och befattningarna i implementeringen av chefsstrukturen för att säkerställa att detta uppfylls. Hur ska detta göras, och på vilket sätt blir de fackliga organisationerna inbjudna under det arbetet?

Arbetsgivaren besvarar: Tas i samverkan och via uppföljningar.

22. Sidan 61 - ”Handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten
Arbete utifrån handlingsplanens fyra fokusområden ska prioriteras. Inom avdelning socialtjänst och fritid och avdelning äldreomsorg ska arbetsgrupper skapas för att arbeta fram och samordna aktiviteter som leder till en mer hållbar arbetssituation för biståndshandläggare, socialsekreterare samt chefer inom socialtjänsten.”

Hur ska detta arbete organiseras, och hur kommer det partsgemensamma arbetet att se ut?

Arbetsgivaren besvarar: En arbetsgrupp och styrgrupp ska bildas. Arbetsgivaren återkommer i frågan.

23. Sidan 62 - ”En förvaltningsövergripande introduktionsdag återinförs för nyanställda i Bromma”

Det välkomnar Vision! Men misstänker att det inte räcker med en. Hur ställer sig arbetsgivaren till att anordna minst en per termin? Vision förutsätter att de fackliga organisationerna bjuds in till dessa dagar då det gjordes förut.

Arbetsgivaren besvarar: Planering av introduktionsdag pågår, arbetsgivaren återkommer med information. Det kommer säkert finnas behov av ett tillfälle per termin.

”Fyra trygghetspunkter har inrättats i Bromma”. Vilka är dessa och vart finns dem?

Arbetsgivaren besvarar: Medborgarkontoret, Förvaltningshuset, Åkeshovshallen och Äppelviksskolan.

24. Sidan 63 - ”Förvaltningen ska delta i den stadsövergripande övningen STADSÖ 2025 som kommer hantera krisorganisationen, samt att krisstödet i Bromma stadsdelsförvaltning deltar i en fullskalig övning under 2025 där hela eller delar av stadsdelsförvaltningens krisledningsorganisation eventuellt aktiveras.”

Vad innebär detta, och när kommer det att ske? Hur involveras fler än krisstödet och krisledningsorganisationen så det kommer fler medarbetare till kännedom?

Arbetsgivaren besvarar: Sker den 14/3 heldag. Inväntar mer information från stadsledningskontoret.

25. Sidan 67 - ”Förvaltningen behöver utveckla den digitala närvaron i det preventiva och trygghetsskapande arbetet.”

Vad menar förvaltningen med det ovan skrivna?

Arbetsgivaren besvarar: Ungdomens hus använder internet, utbildar och informerar ungdomarna. Vi har även tätt samarbete med polisen i frågan.

26. Sidan 83 - ”Under 2024 startades förvaltningens innovationsråd. Innovationsrådets arbete syftar till att skapa en kultur som genomsyras av de förhållningssätt som krävs för att skapa förutsättningar för innovation samt att ge stöd till verksamheter i utvecklings- och innovationsfrågor. Rådet ska även inspirera verksamheter att våga testa nya arbetsätt och fungera som bollplank för verksamheterna i deras utvecklings- och innovationsprocesser. Rådet utgörs av innovationsambassadörer som representerar hela förvaltningen, samtliga avdelningar och så väl verksamheter som stödfunktioner. Denna representation ska leda till att hela förvaltningen involveras, entusiasmeras, känner ansvar och delaktighet i förvaltningens vidare arbete med innovation. Rådets funktion och arbetsätt kommer fortsätta utvecklas under 2025”

Vision undrar hur detta ska bli mer tillgängligt för medarbetarna, finns det möjlighet att ingå i det fortfarande, eller är den anmälan stängd. På vilket sätt får medarbetarna i Bromma sdf information om vad som pågår inom innovationsrådet, så sådant arbete kan spridas vidare?

Arbetsgivaren besvarar: Platserna i rådet är för tillfället tillsatta. De nuvarande medlemmarna, som kommer kallas innovationsambassadörer, representerar olika delar av förvaltningen, så väl nivåer som verksamhetsområden. De individer som anmälde sitt intresse för att ingå, men som inte fick en plats, kommer att få möjlighet att ingå i en tilltänkt referensgrupp under 2025.

Syftet med rådet är inte att det på egen hand ska driva innovationsarbetet framåt utan det är primärt att skapa informations- och kulturbärare inom förvaltningen. Tillsammans med förvaltningsledningen (som utgör styrgrupp) kommer de att informera, stödja, prioritera och styra förvaltningens processer inom innovation framgent. Att informera om det arbete som görs inom ramen för innovation är en central del i att åstadkomma den kulturförflyttning som behöver åstadkommas. Rådet och förvaltningsledningen kommer att arbeta fram

informations- och utbildningsmaterial som kommer delges hela förvaltningen i olika forum så som APT, chefsforum, frukostmöten.

Vision förbehåller sig rätten att ställa fler frågor under kommande förhandling.

Enligt uppdrag

Kamilla Lantz
Sektionsordförande och huvudskyddsombud
Vision Bromma sdf

Vision Bromma sdf:s yrkanden för att skapa ökad hälsa och främjande av en bättre arbetsmiljö VP 2025

1. För tre år sen togs ett ensidigt arbetsgivarbeslut att dra in friskvårdstimmen för alla medarbetare med anledning av att alla medarbetare inte kan nyttja den fullt ut kan slå tillbaka vad gäller att skapa hälsa på arbetsplatserna.

Vision yrkar på att varje enhet ska ta fram görliga aktiviteter och mål som främjar hälsan på arbetsplatsen, och att möjligheten till att återinföra friskvårdstimmen eller annan likvärdig satsning ska vara tydliga för alla medarbetare för att öka frisknärvaron på arbetsplatserna.

SACO och Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Vi har beslutat att ej ha friskvårdstimme i likhet med övriga stadsdelar. Istället utgår friskvårdsbidrag. Det är dock upp till varje enhet om de gör särskilda satsningar inom området. Det aktiva medarbetarskapet är t.ex. en övergripande satsning för att främja hälsan.

2. Precis som vid förra årets förhandling kring budget och verksamhetsplan för 2024 så vidhåller Vision att säkerheten för våra medlemmar inom våra verksamheter är av hög prioritet för Vision. Säkerhetsaspekter kring hot och våld och otillåten påverkan är satsningar som förvaltningen ämnar att göra. Lokalerna på Köpsvängen 24 är inte optimala utifrån säkerheten och utifrån diskussion om skalskyddet, och Vision har påpekat det under tidigare fysiska skyddsronder. Andra lokaler som förvaltningen handhar behöver också ses över utifrån ett trygghetsperspektiv då det har skett inbrott och att obehöriga har kommit in.

Vision yrkar på att arbetsgivaren möter Visions oro att öka känslan av trygghet i lokalerna med olika aktiva åtgärder, så att medarbetarna ska känna sig trygga på sin arbetsplats.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

förvaltningshuset för att fånga upp detta.
Handlingsplan/rutiner ska tas fram.

3. **Vision yrkar** att vi partsgemensamt sätter oss ner och se över hela tryggheten i alla lokaler i förvaltningen.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Tas upp i fysiska skyddsronder inom respektive enhet.

4. Vid tidigare års VP-förhandlingar har Vision tidigare lyft följande: I och med flytten till Bromma Blocks står vi inför gemensamma utmaningar vad gäller implementeringen av arbets sättet ”aktivitetsbaserad arbetsplats”. Vision får redan nu signaler på att det uppstår stressrelaterade arbetsmiljöproblem i lokalerna, och oklarheter kring förhållningssätt i de olika zonerna är ett stort problem.
Detta ser Vision fortfarande som en utmaning i de nya lokalerna och vill även under 2025 följa upp arbetet enligt yrkandet nedan:

Vision yrkar på att arbetsmiljön och implementeringen av det för arbetsgivaren önskvärda arbets sättet ”Aktivitetsbaserade arbetsplatser” följs upp i ett systematiskt och återkommande forum där frågor kring arbetsmiljön på nya huvudkontoret följs upp kontinuerligt. Den gemensamma skyddsronden som görs för huset är inte optimal eftersom arbetsgivaren bara presenterar de riskerna som är gemensamma för vissa enheter.

Vision yrkar också på att en satsning på arbetsmiljön i förvaltningshuset görs för att öka trivseln i form av ökad dialog, främjande arbetsplatskultur och gemenskap. Detta behöver diskuteras kontinuerligt för att vi ska få uppnå ett bättre resultat och högre trivsel.

Akademikerförbundet SSR och SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandena: En arbetsgrupp ska starta upp i januari. Skyddsombud har bjudits in. Det finns också spelregler i huset som behöver tydliggöras, det kan vara så att det behövs ett noggrannare introduktionsprogram.

5. Vissa enheter inom Bromma stadsdelsförvaltning har haft en oroande personalomsättning, vilket inte alltid utreds kring orsakerna varför. Förvaltningen vill arbeta med att attrahera, behålla och utveckla medarbetarna, vilket går lite emot trenden på vissa enheter där omsättningen är hög.

Vision yrkar på att Bromma stadsdelsförvaltning gör en djupare analys av varför det har varit en sådan stor personalomsättning bland de grupperna och presenterar en handlingsplan för hur omsättningen ska minska.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Biståndshandläggare är den grupp som utmärker sig med högst personalomsättning (29,88 %) och det är en fortsatt ökning år 2024 jämfört med året innan då gruppen hade en personalomsättning på 22,01%. Socialsekreterare har också en hög personalomsättning på 11,48% men den har minskat jämfört med föregående år då siffran var på 12,13%. Avseende socialsekreterare hos barn och unga har endast ett fåtal slutat det senaste året.

Personalomsättningen för socialsekreterare hos barn och unga beror till stor del på att man rekryterat många till vikariat för föräldralediga medarbetare. Tidigare år har enhetschef biträdande haft en hög personalomsättning men den har minskat från 13,88% till 8,60%. Den främsta orsaken till personalomsättningen på 16,63% för stödassistenter beror på behovet av att utöka antal stödassistenter i verksamheterna och beror inte på att många har slutat.

Ett långsiktigt arbete har pågått sedan 2022 för att skapa en attraktiv arbetsplats med ett nära ledarskap och tydlighet i biståndshandläggarrollen samt uppföljning av arbetsmiljön. Sedan okt 2024 är alla medarbetare rekryterade och introducerade. Processen har beskrivits och följts upp på APT och ESVG sedan 2022.

6. I Verksamhetsplan 2025 för Bromma stadsdelsnämnd saknar Vision en utförlig skrivning om den omarbetande handlingsplanen för Stockholms stads plan för en hållbar socialtjänst, som reviderades under hösten 2023 och som skulle implementeras under 2024. Detta är olyckligt då Vision är involverade i detta arbete stadscentralt och att det är av vikt att alla stadsdelar ska arbeta med den under kommande år.

Vision yrkar på att en tilläggskrivelse görs om den reviderade planen och att det beskrivs hur arbetet ska bedrivas lokalt i Bromma sdf.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: En arbetsgrupp och styrgrupp ska bildas

7. Vi behöver gemensamt ta ansvar för att en känsla av tystnadskultur inte breder ut sig i våra verksamheter. Att stadsdelen nu har börjat med Aktivt medarbetarskap är en bra satsning, för att få till en utökad dialog i arbetsgrupperna. Det som Vision ändå emellanåt bevittnar är att det i vissa verksamheter i Bromma finns det en upplevelse av tystnadskultur. Detta skapar ohälsa och det finns risk för konflikter och sjukskrivningar alternativt hög personalomsättning.

Vision yrkar på att vi partsgemensamt öppnar upp för en mer transparent dialog där vi som fackliga parter kan agera som informanter och att det också då inte ska finnas en risk för våra medlemmar att hamna i dåliga dagar hos arbetsgivaren. Vision önskar att företagshälsovården kan komma in snabbare i olika processer där behov av det finns.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Är en förutsättning att det ingår i uppdraget, dvs att det ska råda en ömsesidighet mellan parterna.

8. Under 2024 satsade arbetsgivaren på att utbilda förvaltningsgruppen kring Tystnadskultur. Denna workshop var givande och behöver tillämpas i övriga organisationen för att vi ska undvika Tystnadskultur och på olika sätt motverka tendenser till det.

Vision yrkar att workshopen om tystnadskultur implementeras i övriga organisationen där chefer och skyddsombud kan medverka för att föra dialog om detta för att få en samsyn kring om vad som är Tystnadskultur eller inte, samt hur vi partsgemensamt kan arbeta vidare för att motverka tendenser till det.

fram för FVG kan dock tillgängliggöras på samarbetsytan för chefer och användas vid behov.

9. Vision ser fram mot att följa den nya omorganisationen i samband med införandet av chefsstrukturen i Bromma sdf, det kommer vara ett gediget implementeringsår av allt nytt så det krävs förutsättningar för Visions förtroendevalda att delta i olika möten som arbetsgivaren kan komma att kalla till. På Visions midvintermöte för medlemmarna den 11 december uppdagades en del oro inför kommande förändringar, och arbetsmiljöfrågorna kan komma att bli fler under 2025. Vision förutsätter att arbetsgivaren är villiga att möta behoven på arbetsplatserna där Visions skyddsombud kommer att bli mer involverade än tidigare år och att det möjliggörs för arbetsplatsbesök där behov finns.

Vision yrkar på att arbetsgivaren tillmötesgår våra förtroendevaldas behov av att delta i möten på olika arbetsplatser där behov finns i samband med arbetsmiljöfrågor eller andra frågor som är kopplade till omorganisationen aktualiseras.

Sveriges lärare ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Sker inom ramen för arbetsmiljötiden.

10. Då Brommas samverkansöverenskommelse ska ses över i samband med den nya chefsstrukturen anser Vision att det vore på sin plats med en partsgemensam utbildning i samverkan för att säkerställa att vi får en sådan god samverkan som möjligt i Bromma. Tidigare år har detta erbjudits, men det var många år sen. Då Bromma också hade besök av CESAM och PAS för att följa upp hur samverkan fungerar i Bromma antar Vision att förvaltningen kommer få en återrapportering från besöket.

Vision yrkar på att arbetsgivaren tillsammans med de fackliga organisationerna planerar och genomför en partsgemensam och renodlad utbildning kring vad samverkan är och hur den ska bedrivas i Bromma sdf med utgångspunkt också från var vi får för återrapportering från CESAM och PAS.

Sveriges lärare ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Efter att de nya samverkansnivåerna fastställts föreslås att hr och fackliga organisationerna besöker ledningsgrupperna för att informera/utbilda.

11. Det har kommit till Visions kännedom om att introduktioner inte alltid är så väl planerade eller att tid inte ges i tillräckligt stor utsträckning för våra nyanställda medarbetare. Det kan bero på att de ser så olika ut eller inte alltid finns stöd och resurspersoner som ansvarar för detta. Introduktionen är viktig för att medarbetarna ska trivas och vilja stanna, därför ser Vision detta som en nödvändig sak att se över.

Vision yrkar på att arbetsgivaren kvalitetssäkrar och lägger en grund för hur en introduktion ska gå till på varje område och för alla enheter. Detta ska diskuteras och presenteras inom ramen för samverkan.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Respektive chef ansvarar för detta och lyfts inom ramen för samverkan.

12. Visions medlemmar önskar mer facklig närvaro och synlighet på arbetsplatserna runtom i stadsdelen, framförallt på huvudkontoret. Vision har sedan flytten till Bromma Blocks påpekat att de fackliga organisationerna inte längre har anslagstavlor eller informationstavlor att tillgå. Då har arbetsgivaren hänvisat till de digitala anslagstavlorna och intranätet. Vision har också vid tidigare år velat ha ett informationsställ för facklig information men det har arbetsgivaren sagt nej till.

Vision yrkar på att arbetsgivaren möter upp behovet av att synliggöra facklig verksamhet med anslagstavlor och informationsställ vid avsedda platser. Detta gör också att den fackliga verksamheten synliggörs och att medarbetare kan känna sig trygga med vem man kan ta kontakt med på förvaltningshuset.

Akademikerförbundet SSR och SACO ställer sig bakom yrkandet.

13. Arbetsgivaren tar upp det viktiga arbetet med friskfaktorer i årets verksamhetsplan vilket Vision verkligen välkomnar.

Vision yrkar på att arbetsgivaren förutom Aktivt medarbetarskap implementerar Sunt Arbetslivs arbets sätt med friskfaktorerna så det kan vara en tillämpbar metod runt om på våra arbetsplatser i stadsdelen.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Det görs redan, inom ramen för våra olika arbetsmiljöutbildningar.

Vision förbehåller sig rätten att ställa frågor och lägga till yrkanden under kommande förhandling.

Enligt uppdrag

Kamilla Lantz
Sektionsordförande och huvudskyddsombud
Vision Bromma sdf

Vårdförbundets yrkande till VP 2025

1. 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.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Vi inväntar stadens implementering av kompetensstegar för sjuksköterskor.

Louise Lindberg-Svärd Vårdförbundet Styrelseledamot
Avdelning Stockholms stad

Anneli Johansson Ordförande Vårdförbundet Avdelning
Stockholms stad

Sveriges skolledare yrkande till VP 2025

1. Sveriges skolledare ser positivt på att det lyft på flera ställen i årets VP att vi ska värna om våra medarbetares arbetsmiljö, detta är oerhört positivt. Det är medarbetarna som är stadsdelens största resurs.

Resursteam

Bemanning är en tidskrävande arbetsuppgift i alla förskoleområden. Tidsaspekten i samband med bristen på vikarier gör att situationen på förskolorna ibland kan bli ohållbar. Rektorer och biträdande rektorer hoppar in och stänger en förskola, diskar eller på andra sätt gör arbetsuppgifter som inte tillhör arbetsbeskrivningen. Detta leder till ökad arbetsbelastning då skolledarens jobb "blir liggande".

Sveriges skolledare yrkar på att det resursteam som ska införas gör det snarast.

Arbetsgivaren besvarar yrkandet: Senast mars i område 1 och 4 och när ny administrativchef är på plats i område 2 och 3.

2. Arbetsuppgifter, roller och ansvar
I alla förskoleområden i Bromma kommer det ske stora förändringar. Både rektorer och biträdande rektorer kliver in i en delvis ny och förändrad roll samtidigt som den nya chefsstrukturen ska införas. Nya arbetssätt ska skapas och implementeras, nya relationer ska skapas och nya roller ska formars. Samtidigt ska förskolan delta i ett forskningsprojekt med IFous. Det råder en begynnande oro bland gruppen av biträdande hur man skall både räkna till att axla den nya rollen och ta in allt som den kräver i form av nya uppgifter, kompetensförstärkande åtgärder och att vara drivande i ett forskningsprojekt.

Sveriges skolledare yrkar på att arbetsgivaren klargör för hur det nya administrativa stödet är tänkt att hjälpa och stötta de biträdande Rektorererna i Förskolan.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet: Tydlig arbetsbeskrivning för rollerna kommer att komma

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Susanna Karin Birgitta,Olsson	2025-01-17