

Förhandling enligt MBL § 11 avseende verksamhetsplan 2024 med bilagor

Parter:

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning, Sveriges lärare, Kommunal, Vårdförbundet, Ledarna, Vision, Akademikerförbundet SSR, SACO.

Närvarande:

För stadsdelsförvaltningen

Anders Carstorp, Carina Idenfors och Nicole Melkie

För Akademikerförbundet SSR

Ahasan Habib

För Kommunal

Anne Sulkanen och Camilla Nilsson

För Sveriges lärare

Pernilla Pettersson

Tidpunkt:

Klockan 15:00

Plats:

Gotland och Zoom

Vårdförbundet och SACO avstod från att lämna egna yrkanden.
Vårdförbundet och SACO lämnade istället särskilt uttalande.

Ledarna, SACO, Vision och Vårdförbundet hade anmält förhinder.

§1

Konstaterades att arbetsgivaren kallat till förhandling enligt MBL 11 § avseende verksamhetsplan 2024 med bilagor för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning.

Konstateras att information enligt 19 § MBL genomförts via epost den 24 november 2023. Information om finansborgarrådets förslag till budget 2024 gavs på FVG 8 oktober 2023.

§2

Anders Carstorp, Ahasan Habib, Anne Sulkanen och Pernilla Pettersson utsågs till justerare.

§3

Protokollet justeras digitalt senast den 8 december 2023.

§4

Förhandling enligt MBL 11 § avseende verksamhetsplanen 2024 med bilagor för Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning.

§5

Inkomna yrkanden från de fackliga organisationerna och arbetsgivarens svar på dessa.

Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbundet SSR arbetsplatsråd i Enskede-Årsta-Vantörs ser positivt på många delar av verksamhetsplanen 2024. Det genomsyrar en hög ambition där vi ser att staden och förvaltningen har lyssnat på oss i flera av våra hjärtefrågor exempelvis jämställd arbetsmiljö och personalpolitik, tillitsbaserad styrning, systematiskt arbeta med friskfaktorer och förebyggande arbete.

Akademikerförbundet SSR i Stockholms Stad välkomnar dessa viljetryningar samt ser fram emot att de verkställs. Våra medlemmars arbetsmiljö och förutsättningar att utföra ett högkvalitativt arbete är eftersatt på flera håll inom staden och vi menar att det kommer att krävas ett genomgripande arbete och engagemang från samtliga inblandade parter för att få till en

förändring. I detta är vi beredda att ta vår del och vi ser fram emot ett fortsatt samarbete och dialog både inom samverkanssystemet samt genom kontakt med stadens och stadsdelsnämndens politiska ledning.

Yrkanden

Akademikerförbundet SSR har i flera år motarbetat de negativa effekterna av de så kallade **generella effektiviseringar** som återfunnits i stadens budget sedan många år tillbaka.

I förslaget till VP 2024 är glädjande nog de generella effektiviseringarna strukna. VP innehåller dock skrivningar om att förvaltningens verksamhet ska kontinuerligt arbeta för en effektiv verksamhet.

Akademikerförbundet SSRs medlemmar inom stadens socialtjänst vittnar om en tung arbetsbelastning där det är svårt att hinna med alla arbetsuppgifter. Att slimma verksamheten ytterligare riskerar såväl arbetsmiljön för medarbetarna som rättssäkerheten för medborgarna.

Mot bakgrund av de senaste årens effektiviseringskrav och den fortsatta förväntan på effektivisering av stadens verksamheter **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen genomför en konsekvensanalys kring hur mycket mer stadens socialtjänst kan effektiviseras innan det inte längre går att arbeta utifrån gällande lagstiftning.

Arbetsgivarens svar:

Konsekvensanalys genomförs inför förändringar enligt ordinarie processer.

I sidan 47 verksamhetsplanen står att projektet om förvaltningens nya lokaler går vidare, med inriktning att fortsätta planering för att dessa ska lokaliseras i Rågsved.

Fler forskningar och vår egen erfarenhet av arbete inom socialtjänsten visar på att det finns stora utmaningar med aktivitetsbaserade lokaler och hur det påverkar negativt för de flesta på arbetet. Det visar vidare på att människan försvinner i relation till kostnaderna. Att förståelse för olikheter och att ens individuella förutsättningar inte tas hänsyn till. Att de som inte klarar av den miljön sällas bort eller blir sjukskrivna. Därför ser vi med oro på förvaltningens planer på att flytta till nya lokaler och vilken form det planeras att bli.

Akademikerförbundet SSR yrkar att alla medarbetare samt att de fackliga organisationerna ska vara delaktiga hela processen och en öppen kommunikation sker regelbunden med de fackliga organisationerna.

Arbetsgivarens svar:

Information om processen delges i den förvaltningsövergripande samverkansgruppen när det finns något att kommunicera. Projektet är i uppstart av utredningsskede för att klargöra detaljer kring praktiska och ekonomiska förutsättningar. Samverkan är en viktig del i processen.

Akademikerförbundet SSR yrkar att en risk och konsekvensanalys görs på varje förslag innan det slutliga beslutet tas.

Kommunal och Sveriges lärare ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Risk- och konsekvensanalyser genomförs inför förändring.

Tre fjärdedelar av Stockholms stads cirka 45 000 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 tillgodoseas. Det bör vidare vara en självklarhet att inom det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa medarbetares tillgång till hygienutrymmen och möjliggöra toalettbesök under hela arbetsdagen.

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

Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås då förslaget inte är föremål för behandling i samband med VP-förslaget.

Akademikerförbundet SSR yrkar även att förvaltningen ser över tillgången till toaletter under hela arbetsdagen för medarbetarna med fokus på de som arbetar utanför kontorsmiljö.

Arbetsgivarens svar:

Det är en fråga för berörda verksamheter och inte en fråga i samband med behandling av VP-förslaget.

Stockholms stad strävar efter att vara ett föredöme bland offentliga arbetsgivare. Vidare har staden som största kommun och huvudstad ett särskilt samhällsansvar.

För en väl fungerande sjukvård, och för alla invånares säkerhet, är det nödvändigt med regelbundna blodgivare så att sjukvården får ett stabilt lager av blod. En bred blodgivarbas är en förutsättning för att kunna möta samhällets nya krav på beredskap. Vid en kris kan behovet av blod öka snabbt och då behöver många blodgivare kunna kallas in. Staden bör underlätta för anställda att ge blod.

Akademikerförbundet SSR yrkar därför att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid

Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås då förslaget inte är föremål för behandling i samband med VP-förslaget.

I sidan 56 står det att arbetet med friskfaktorer kommer att fortskrida. Kompetensen om hälsofrämjande arbetsmiljö fortsätter att stärkas och kopplingen till personalpolicyn, medarbetarenkäten samt stödmaterial tydliggörs. Ett aktivt arbete med friskfaktorer förväntas i nästa fas bli en självklar del av det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet. För att främja hälsa hos alla medarbetare i stadsdelsförvaltningen beviljas friskvårdsbidrag på upp till 3 000 kronor per medarbetare 2024.

För att orka med det utmanade arbetet som medarbetarna inom förvaltningen utför är det av stor vikt med återhämtning. Staden som arbetsgivare vill att medarbetare ska ha en balans mellan privatliv och arbetsliv. Akademikerförbundet SSR vill att förvaltningen blir bäst i staden när det gäller hantering av en hälsofrämjande arbetsmiljö utifrån medarbetarnas perspektiv samt bidrar till en attraktivare arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR yrkar därför att medarbetarna ska få både friskvårdstimme och bidrag på 3000 kr.

Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås. Förslaget i VP innebär 3000 kr i friskvårdsbidrag som högst och följer beslutade nivåer i kommunfullmäktiges budgetbeslut 2024.

Sidan 9 står att Chefers **förutsättningar** att bedriva ett närvarande och tillitsbaserat ledarskap ska vara goda. Stadens chefsprofil och kommande ramverk kring chefsstruktur och ett maxantal medarbetare per chef visar vägen framåt. Förvaltningens chefer har enkla och rättssäkra processer att förhålla sig till samt en verksamhetsnära support från olika stödfunktioner i såväl operativa som strategiskt viktiga frågor. I verksamhetsplanen anges att chefer har en viktig roll i arbetet för att säkerställa en rättssäker myndighetsutövning och en god arbetsmiljö. Stadens chefer och

ledare ska stärkas i sitt ledarskap och chefsförsörjningen säkras långsiktigt.

Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen ska erbjuda chefer kompetensutveckling på ett beredare perspektiv så att ledarskap stärks samt chefer kan stödja och guida sina medarbetare vidare.

Arbetsgivarens svar:

Förvaltningen har olika kompetensutvecklingsinsatser för chefer, staden har även olika utvecklingsinsatser för chefer. För individuella utvecklingsinsatser sker det i dialog mellan chef och medarbetare och hanteras i de individuella kompetensutvecklingsplanerna.

Akademikerförbundet SSR yrkar att arbetsgivaren förtydligar vad ”ett närvarande och tillitsbaserat ledarskap” innebär och hur det är tänkt att upplevelsen detta ledarskap ska följas upp hos berörda medarbetare ute på verksamheterna.

Arbetsgivarens svar:

Förvaltningen följer stadens chefsprofil som beskriver vad ledarskap innebär. I personalpolicyn beskrivs även rollen som chef och ledare.

Akademikerförbundet SSR yrkar även att fackliga organisationerna ska beredas möjlighet att intervjua fler än enbart en kandidat vid chefstillsättningar och MBL-förhandling utifrån kompetensbaserad rekrytering staden har.

Kommunal och Sveriges lärare ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås.

Forskning visar att det generellt förekommer medveten och omedveten diskriminering vid arbetsansökningar. Det bidrar till att skapa ojämlika arbets- och karriärförutsättningar på arbetsmarknaden. Det är naturligt att anta att problematiken även förekommer inom Stockholms stad.

Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen använder sig av anonymiserade ansökningar i syfte att minska risken för att det sker en medveten eller omedveten diskriminering i samband med tjänstetillsättningar.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås.

En budget är en viljeriktning för vad politikerna vill att förvaltningen ska arbeta med under verksamhetsåret utöver det grundläggande uppdraget. Ibland står det hur men ofta lämnas det över till förvaltningen att själva ta fram. Dessa uppdrag eller krav läggs ofta på utan att se över vad som är rimligt i förhållande till helheten. Detta ser vi orsakar problem att räkna till och hinna med på ordinarie arbetstid eller prioriteras bort. Skapar stor stress och hög arbetsbelastning vilket i många fall leder till sjukskrivning. Ett sätt att komma åt det är att genomlysa vad som ska göras, vad som faktiskt görs och ställa det i relation till vad som är rimligt som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ser dock positivt på förvaltningens arbete med anti-piloter och ser det som ett första steg att komma bort från att enbart prioritera.

Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen ska genomlysa och redovisa vilka uppdrag och krav som finns på de olika verksamheterna jämfört med föregående år. Att förvaltningen redovisar vad som är nya uppdrag/krav, vad som tas bort, vad som är kvar i ett led att diskutera socialtjänstens förutsättningar och verka för en god arbetsmiljö.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås. Det framgår i VP-förslaget.

I budgeten anges att utveckla och förstärka socialtjänsten med fokus på att stärka stödet för alla medborgare och förbättrade arbetsvillkor för socialtjänstens medarbetare. Det är vanligt att medarbetarna inom socialtjänsten arbetar under hög press av arbetsbelastning och en psykisk ohälsosam arbetsmiljö som resulterar psykisk ohälsa och långvarig sjukvård hos medarbetarna. Nya anställningar är kostsamma vad gäller rekrytering-, introduktion kostnader. Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver.

Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen ska satsa på erfarna personer med kompetensutveckling, ha en långsiktig planering för att behålla kompetenta arbetskraft samt att arbetar för utveckla karriärmöjligheten samt gruppen med lång erfarenhet prioriteras även avseende löneutvecklingen och karriärutveckling.

Arbetsgivarens svar:

Kompetensutvecklingsaktiviteter sker i överenskommelse och dialog mellan chef och medarbetare och hanteras i de individuella kompetensutvecklingsplanerna. Löneutveckling är inte föremål för behandling i samband med VP-förslaget.

Sidan 57 under kompetensförsörjning beskrivs förvaltningens strategi för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens, vilket

är bra. Men vi saknar viktig information av de medarbetare som slutar sin tjänst.

Akademikerförbundet SSR yrkar att samtliga medarbetare som slutar skall erbjudas en avslutsenkät för att fånga upp möjliga förbättringsområden och viktiga synpunkter.

Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

I Bilaga 8 Strategi för kompetensförsörjning redovisas kompetensförsörjningsaktiviteter för medarbetare som avslutar sin anställning i förvaltningen.

Frågeställning

På sid 50, i verksamhetsplanen 2024 "För att stötta personer som helt saknar egen försörjning kommer förvaltningen fortsatt arbeta uppsökande inom ramen för ekonomiskt bistånd. Genom att erbjuda praktiskt stöd av uppsökare, såsom hjälp till att ansöka om ID-kort eller stöd till att ta sig möten hos andra myndigheter kan grundläggande hinder för att ta nästa steg mot egen försörjning överbryggas." Vi har fått information om att tjänsten uppsökare inte finns kvar på ekonomiskt bistånd vid årsskiftet. Detta kan innebära en ökad arbetsbelastning för våra medlemmar och Akademikerförbundet SSR undrar hur arbetsgivare tänker kring denna tjänst utifrån arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivarens kommentar:

En ändring i VP har skickats ut och lyder enligt följande: "För att stötta personer som helt saknar egen försörjning kommer förvaltningen fortsatt arbeta uppsökande inom ramen för ekonomiskt bistånd. Genom att erbjuda praktiskt stöd, såsom hjälp till att ansöka om ID-kort eller stöd att ta sig till möten hos andra myndigheter kan grundläggande hinder för att ta nästa steg mot egen försörjning överbryggas."

Frågor om tjänsten och eventuella arbetsuppgifter på individnivå ställs till ansvarig enhetschef.

Kommunal

Kommunal kan läsa i Verksamhetsplanen för 2024 att "Förvaltningen bedriver ett aktivt hälsofrämjande arbete för att ge alla medarbetare goda förutsättningar att utföra ett bra arbete, känna delaktighet, engagemang och trivsel."

För att nå till detta är det lång väg att gå eftersom vi dagligen möter medarbetare som känner sig stressade och oroande hur kommer minarbetsdag att se ut?

- Vem ska jag jobba med?
- Kommer det en vikarie?
- Kommer jag hinna med mina arbetsuppgifter?
- Varför får jag igen information?
- När ska jag hinna dokumentera?
- Varför är jag rädd hela tiden?
- Schemat tillåter ingen återhämtning.
- Ny kollega igen?
- När ska jag hinna tvätta mina arbetskläder?
- Har jag råd att köpa nya skor?
- Hinner inte dela med mig av min kompetens?

I år så valde arbetsgivaren att verksamhetsplanen ska Mbl förhandlas inget konstigt men att inte ha en fysisk information (§19) där vi har möjlighet att fråga och eventuellt få möjlighet till en dialog med arbetsgivaren.

Arbetsgivarens kommentar:

Arbetsgivaren har mottagit begäran från två fackliga organisationer att förslag till VP ska ske enligt MBL. Detta innebär att VP lyfts ur samverkan och hanteras enligt MBL.

Att Stadsdelen gör en ”handlingsplan” hur man kommer till målet *Rätt till heltid*.

Arbetsgivarens svar:

Antalet medarbetare som arbetar heltid och är tillsvidareanställda ska öka enligt intentionerna i förslag till VP. Arbete kommer ske under året genom bland annat avdelningsvisa bemanningsstrategier.

Att Stadsdelen gör en ”handlingsplan” hur *tillsvidare anställningar* ökar.

Arbetsgivarens svar:

Antalet medarbetare som arbetar heltid och är tillsvidareanställda ska öka enligt intentionerna i förslag till VP. Arbete kommer ske under året genom bland annat avdelningsvisa bemanningsstrategier.

Att Stadsdelen gör en ”handlingsplan” hur ska personal med rätt kompetens behålls.

Arbetsgivarens svar:

I bilaga 8 Strategi för kompetensförsörjning finns en aktivitetsplan med mål och aktiviteter som syftar till att utveckla, behålla, attrahera, rekrytera medarbetare samt att få goda ambassadörer om medarbetare avslutar sin anställning.

Att alla branscher ges möjlighet till *språkhöjande insatser* (utbildning)

Arbetsgivarens svar:

Möjlighet till språkhöjande insatser sker i dialog mellan chef och medarbetare och hanteras i de individuella kompetensutvecklingsplanerna.

Att alla ges möjlighet till *en friskvårdstimme och friskvårdsbidrag på 2.500 kr.*

SSR ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås. Förslaget i VP innebär 3000 kr per år i friskvårdsbidrag som högst.

Att den *Organisatorisk och social arbetsmiljön (OSA) prioriteras år 2024*

Arbetsgivarens svar:

Arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö pågår ständigt i verksamheterna. Det pågår bland annat arbete med friskfaktorer som syftar till ett hållbart arbetsliv och sänkt sjukfrånvaro samt arbete med avdelningsvisa bemanningsstrategier som också är en del i det förebyggande OSA-arbetet.

Sveriges Lärare

Sveriges Lärares lokalförening i Stockholm representerar 2200 medlemmar i kommunala förskolor i elva stadsdelar. Vi vet hur oerhört viktig förskolan är för barnen och deras framtid. I Finansborgarrådets förslag till budget 2024 verkar denna uppfattning delas då den genomgående understryker vikten av en

likvärdig förskola. Samtidigt utblir de satsningar som skulle möjliggöra detta.

Skollagen, läroplanen och barnkonventionen är de styrdokument som reglerar förskolans uppdrag. Sveriges Lärare kräver att förskollärare har de förutsättningar som behövs för att uppfylla detta uppdrag. Förskollärare har som ansvar att kvalitetssäkra utbildning och undervisning och då måste nödvändiga resurser tillsättas.

Samhället behöver förskollärare och det måste vara ett hållbart yrke. Många förskollärare har idag en hög arbetsbelastning, med stora barngrupper, brist på tid för att planera sin undervisning och för få förskollärare per förskola. Det är en arbetsmiljö som höjer risken för att bli sjuk och vi vet att sjukskrivningarna är alldeles för många.

Grundläggande för en hållbar arbetssituation för förskollärare är att kärnuppdraget renodlas och värnas. Tiden för planering och utveckling av undervisning får inte utebli på grund av att medarbetare är sjuka eller att kringuppgifter tar förskollärarens tid i anspråk. På förskolorna måste grundbemanningen vara tillräcklig för att säkerställa att planeringstiden blir av men också för att garantera barnens säkerhet under hela dagen.

För att förskolläraryrket ska bli attraktivt och hållbart krävs att yrkesskickligheten premieras och att karriärmöjligheter utvecklas. Den kompetensutveckling som arrangeras ska ha relevans för undervisningen och ge fördjupade kunskaper.

Vi, som är professionen, vet vad som krävs för att Finansborgarrådets vision om likvärdiga förskolor ska bli verklighet. Det är dags att börja ta våra yrkanden på allvar.

Sveriges Lärare lokalförening Stockholm yrkar

1. att förskollärares kärnuppdrag ska renodlas.

Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Det är en del av bland annat arbetet med handlingsplan för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare samt befattningsbeskrivningar och ramverk för planeringstid.

2. att arbetsgivaren säkerställer en grundbemanning som ger en säker och kvalitativ utbildning för barn och en hållbar arbetsmiljö för medarbetare.

Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Det är en del av bland annat arbetet med handlingsplan för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare samt befattningsbeskrivningar och ramverk för planeringstid.

3. att stadsdelen ska verkställa Finansborgarrådets indikator om minskade barngrupper med max 15 barn per grupp och heltidsarbetande förskollärare.

Arbetsgivarens svar:

Det är en del av bland annat arbetet med handlingsplan för förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare samt befattningsbeskrivningar och ramverk för planeringstid.

4. att alla förskollärare kontinuerligt får kompetensutveckling.

Arbetsgivarens svar:

Det är en dialog mellan chef och medarbetare som hanteras i de individuella kompetensutvecklingsplanerna. Avdelning förskola anordnar kompetensutvecklingsinsatser utifrån behov.

5. att stadsdelen ska säkerställa att resurser och stöd ges till alla barn utifrån individuella behov.

Kommunal ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Utifrån Skollag och övriga styrdokument för förskolan så är förskolans uppdrag att säkerställa att alla barn får det stöd de behöver för att kunna tillgodogöra sig utbildningen. Inom EÅV:s kommunala förskolor finns ett stöd och utvecklingsteam med specialpedagoger som stöttar förskollärare, barnskötare och rektorer i att möta barns alla olikheter och möjliggöra en utbildning för alla.

6. att stadsdelen arbetar förebyggande och uppföljande för att minska sjukskrivningstal.

Kommunal och SSR ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Det pågår ett arbete med friskfaktorer som syftar till ett hållbart arbetsliv och sänkta sjukskrivningstal.

7. att arbetsgivaren inför karriärtjänster för förskollärare.

Arbetsgivarens svar:

Det finns inte något sådant uppdrag i budget för 2024.

8. att det ska råda nolltolerans mot hot, våld och kränkningar i stadsdelens förskolor. Förskollärare ska känna ett otvetydigt stöd från arbetsgivaren och konsekvenser ska följa tydliga riktlinjer.

Arbetsgivarens svar:

Alla ska känna sig trygga på arbetsplatsen och att förvaltningens rutiner för otillåten påverkan, hot och våld samt kränkande särbehandling ska följas.

9. att skickliga förskollärare med låg lön lönekorrigeras utanför löneöversynen.

Arbetsgivarens svar:

Yrkande avslås. Det är en intresseförhandling och behandlas inte i samband med VP-förslaget.

10. att stadsdelen tar fram en uppdragsbeskrivning för förskollärare verksamma i Öppna förskolan.

Arbetsgivarens svar:

Det finns en uppdragsbeskrivning för pedagog på öppna förskolan.

11. att stadsdelsnämnden tar Sveriges Lärares politik för förskolan i beaktning (bilaga 1).

Arbetsgivarens svar:

Bilagan läggs till protokollet som delges stadsdelsnämnden.

Utifrån att vi de senaste dagarna fått ta del av nya redovisade siffror gällande målet om antal barn per legitimerad förskollärare vill Sveriges Lärare Stockholm inkomma med tilläggsyrkanden,

12. Att stadsdelen redogör för varför siffran om 15,5 i förskollärartäthet inte blivit rödmarkerad under året när den nu redovisas på 15,9 barn per förskollärare för år 2023?

Arbetsgivarens svar:

Värdet i indikatorn förskollärartäthet beror dels på antal barn, dels på antal legitimerade förskollärare (årsarbetare). Antal barn varierar under året och därmed också värdet på indikatorn. Vid varje rapportering (T1, T2 och VB) lägger förvaltningen in antal barn och antal legitimerade förskollärare (årsarbetare), värdet och färgmarkering kommer fram automatiskt och det är SLK som lagt in vilka spann som ska ge grön, gul respektive röd markering. VB har ännu inte rapporterats, men eftersom

mätdatumet var 15 oktober kan förvaltningen se att värdet är 15,9. Färgmarkeringen under året beror alltså på värdet vid rapporteringstillfället. VB är under bearbetning fortfarande och därmed inte klart.

13. Att siffran 15,7 antal barn per legitimerad förskollärare för 2024 inte blir högre än 2023 års mål om en förskollärartäthet om 15,5, utan sänks som politiken efterfrågar.

Arbetsgivarens svar:

Det som efterfrågas är att värdet sänks utifrån tidigare värde och senaste resultatet är 15,9 i kommande VB.

Bilaga 1: Sveriges Lärares politik för förskolan - En förskola av hög kvalitet

Sveriges Lärare kräver att

- förskollärares tid för planering, för- och efterarbete och utveckling av undervisningen regleras nationellt.
- Förskollärares kärnuppdrag värnas. Alla barn garanteras undervisning av legitimerade förskollärare.
- Staten ser till att fler förskollärare utbildas.
- staten lagstiftar om minimibemanning, förskollärartäthet samt ett maxtak för barngruppers storlek.
- staten tar ett huvudansvar för förskolans finansiering, resursfördelning och likvärdighet.
- huvudmän genomför uppdragsdialoger som säkrar verksamhets- och tjänsteplanering samt ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- förskollärares professionella bedömningar av vad som behövs för barns undervisning ges avgörande betydelse för hur stödarbetet sker i förskolan.
- Fler specialpedagoger måste utbildas.
- specialpedagogisk kompetens garanteras på förskolorna genom statligt riktade kompetensutvecklingsinsatser för förskollärare samt fler anställda specialpedagoger.
- staten och huvudmännen tillsätter resurser för en fungerande samverkan mellan relevanta aktörer såsom barn- och ungdomspsykiatri, socialtjänsten och barnavårdscentralen.
- Antalet timmar för förskollärares kompetensutveckling regleras.
- Samverkan mellan förskola och akademien stärks och fler lektorat inrättas.
- resurser till praktisk forskning om förskolan stärks och formerna för forskningsspridning utvecklas.
- huvudmän skapar organisatoriska förutsättningar så att varje förskollärare får möjligheter till kollegialt lärande i sin yrkesvardag.

- Huvudmän ger förskollärare möjligheter att delta i statens professionsprogram.
- Staten skapar en masterpåbyggnad med förskoleinriktning.
- Förskollärarytbildningen ger en examen på avancerad nivå.

Vision

I Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning har vi under många år haft möjlighet att kunna välja på friskvårdstid eller friskvårdsbidrag, vilket varit mycket uppskattat. Många medarbetare som har valt friskvårdstid har nyttjat friskvårdstiden regelbundet och planerat in den i sin arbetsvecka. Friskvårdstid är en viktig friskfaktor för många medarbetare.

Vision anser att våra medlemmar ska ha möjlighet att arbeta ett helt arbetsliv. För att uppnå ett hållbart arbetsliv måste fortsatta insatser göras för goda arbetsmiljöförhållanden. Forskning tyder på att fysisk aktivitet gynnar både den fysiska och psykiska hälsan, sjukskrivningsantalet går ner och att träna på arbetstid ökar även arbetsförmågan. ([Effektivare medarbetare med träning på arbetstid - Suntarbetsliv](#)), ([Varje satsad krona ger minst 1,50 tillbaka \(arbetarskydd.se\)](#))

Syftet med friskvårdstimme på arbetet är att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där aktiv återhämtning och fysisk aktivitet är naturliga delar av en balanserad arbetsvecka och livsstil. Att ta bort valfriheten mellan friskvårdstimme och friskvårdsbidrag kan inte anses ligga i linje med detta. För att så många medarbetare som möjligt ska kunna ta del av friskvård behöver valet mellan friskvårdstimme och friskvårdsbidrag vara kvar. Många medarbetare har svårt att få ihop arbetsliv och friskvård utanför arbetstid. Bland annat har småbarnsföräldrar och ensamstående föräldrar begränsade möjligheter till promenader eller gå på gymmet efter arbetstid. För många ger enbart ett ekonomiskt bidrag ingen positiv effekt på hälsan eftersom tiden att använda bidraget inte finns. Inte minst så har möjligheten att vistas utomhus under dagtid och exponering av dagsljus en positiv effekt under de mörka årstiderna. För medarbetare som tillbringar merparten av sin arbetsdag på kontoret ger friskvårdstiden ett avbrott från stillasittande. Lunchrasten är för kort för att både hinna äta lunch och ta en promenad.

Visions mål är att så många medarbetare som möjligt ska kunna ta del av friskvård. Detta är viktigt dels för att minska sjukskrivningar och främja hälsa generellt, men också för att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning ska fortsätta vara en attraktiv

arbetsplats. Trots detta föreslår arbetsgivaren att ta bort friskvårdstiden utan samverkan. En utredning eller kartläggning av i vilken utsträckning friskvårdstiden faktiskt har används och vilka negativa effekterna arbetsgivarens förslag har på medarbetarnas hälsa saknas. Vision anser att arbetsgivarens på detta sätt inte främjar samverkan eller medarbetarnas hälsa. Den bästa friskvården är anpassad på sätt att så många medarbetare som möjligt kan ta del av den. Därför bör det finnas möjlighet att välja friskvårdstid. Friskvårdsbidraget bör även höjas för att motsvara kostnaden för ett enkelt träningskort.

Vision yrkar i första hand på:

- Friskvårdstimme och 3000:-

I andra hand på:

- Friskvårdstimme eller 3000:-

Kommunal och SSR ansluter sig till detta yrkande.

Arbetsgivarens svar:

Båda yrkandena avslås. Förslaget innebär 3000 kr per år i friskvårdsbidrag som högst och följer beslutade nivåer i kommunfullmäktiges budgetbeslut 2024.

Särskilda yttranden och uttalanden

Vårdförbundets särskilda uttalande till stadsdelens verksamhetsplan 2024

Vi lever i en värld av ovisshet, rädsla och oro som ökar i världen. Detta är något som påverkar Stockholms invånare i allra högsta grad och i detta även stadens anställda.

I samband med Covid-19 pandemin lyste ficklampan på svensk äldreomsorg. Stockholms Stad fick omgående börja krishantera för att kunna följa och klara de riktlinjer folkhälsomyndigheten fastslagit. I starten av pandemin identifierades sårbarheter inom äldreomsorgen, främst krishantering av basal medicinsk utrustning, rätt kompetens och god bemanning. Vikten av närvaro av vårdpersonal och legitimerad personal blev extra tydlig. Åter igen ökar covid-19 i samhället och det är viktigt att stadsdelarna arbetar kontinuerligt med att se till att beredskapen för pandemier blir bättre så att dessa sårbarheter inte uppstår igen.

Sjuksköterskor är en efterfrågad grupp på arbetsmarknaden. Den erfarna sjuksköterskan väljer idag ett arbete med bra arbetstider, arbetsmiljö och lön. I Stockholms stad har arbetet som sjuksköterska förflyttats till en mer ambulering roll på grund av skiftarbete. Sjuksköterskor i Stockholms stad arbetar ofta dagar, kvällar, och helger. Vårdförbundet ser att många erfarna sjuksköterskor vill arbeta dagtid för att en god kvalitet i omvårdnad.

Stockholms stad har en inriktning att nu satsa på kompetens, god bemanning, medicinsk utrustning och närvaro av läkare och sjuksköterskor inom äldreomsorgen. Budgeten beskriver också att samarbetet mellan Region Stockholm och Stockholms Stad måste utökas och förstärkas. I budget nämns även att det ska satsas på fler chefer, för att ge förutsättningen för ett närvarande ledarskap. Läkare- och sjuksköterskenärvaron ska prioriteras högt inom äldreomsorgen samtidigt som budgeten ska minskas med 21.3 mkr. Vårdförbundet ställer sig frågande till hur stadsdelen ska lyckats med detta när budgeten har minskats?

Stadsdelsnämnderna ska i samarbete med äldrenämnden och Region Stockholm stärka den medicinska kompetensen i äldreomsorgen samt säkerställa att basal medicinsk utrustning finns på vård- och omsorgsboenden, då behöver staden satsa på att utbilda, erbjuda karriärvägar och anställa specialistsjuksköterskor och fler sjuksköterskor som handleder omvårdnadspersonalen. Vårdförbundet ser att specialistsjuksköterskor inom äldreomsorgen erbjuder både kunskaper & erfarenheter. Detta bidrar till en säkrare vård, stabilare arbetsmiljö och tryggare kompetensförsörjning. Stockholms stad saknar många specialistsjuksköterskor. Vårdförbundet ser ett behov av att arbetsgivaren erbjuder sjuksköterskor betalad specialist utbildning enligt AST – [akademisk specialisttjänstgöring](#).

I samarbete med stadsdelsnämnderna och idrottsnämnden ska äldrenämnden stärka arbetet med de förebyggande och rehabiliterande insatserna. God och säker vård förutsätter god yrkeskunskap och gemensamma insatser från alla yrkeskategorier inom vård och omsorg.

I budget vill Stockholms stad öka bemanningspersonalen för sjuksköterskor i hela staden. Där bemanningssjuksköterskan ska agera ambulering. Detta för att säkerställa att alla har god tillgång till hälso- och sjukvård inom äldreomsorg. Vårdförbundet ser att den viktigaste faktorn för en god och säker hälso- och sjukvård är kontinuitet av omvårdnadsansvariga sjuksköterskor. Detta kräver en ökad grundbemanning av sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor med god erfarenhet inom äldreomsorg.

Stadsdelsnämnderna ska verka för en tillförlitlig informationsöverlämning mellan hemtjänsten, särskilda boenden och Region Stockholm. Vårdförbundet anser att ett gemensamt

dokumentationssystem behövs för att uppnå en säker informationsöverlämning i vårdkedjan. Detta gäller främst kommunikationen mellan Region och kommunen.

Särskilt uttalande från SACO med anledning av VP 2024

Presenterad budget för 2023 med inriktning för 2024 och 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna.

Saco emotser planerad utredning av löneförmåner i staden 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.

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

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

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

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att

nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

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.

Saco anser för övrigt att medarbetare som donerar blod ska kunna göra det på arbetstid, på samma sätt som att vaccinera sig mot Covid.

Sveriges lärare ansluter sig till Sacos uttalande.

Kommentar från arbetsgivaren på de särskilda yttranden och uttalanden:

Arbetsgivaren uppskattar att Vårdförbundet och SACO inte lämnar yrkande på förslag till Verksamhetsplan 2024 med bilagor för Enskele-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning. Utan lämnar synpunkter i form av särskilt yttrande och uttalande.

§6

Sveriges lärare, Kommunal, Akademikerförbundet SSR, förklarade sig oeniga i enlighet med sina yrkanden.

Samtliga förbund konstaterade att arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Förhandling avslutades 16:00 den 2023-12-06.

Vid protokollet

Nicole Melkie

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>