

Protokoll från extra förvaltningsgrupp 7 januari 2021

Närvarande:

Stadsdelsförvaltningen

Gunilla Davidsson, stadsdelsdirektör
Linda Palo, avdelningschef samhällsplanering och intern service
Carina Cronwall, t.f. avdelningschef social omsorg
Marja Kammouna, avdelningschef äldreomsorg
Katarina Odén-Ryhede, avdelningschef förskola
Alex Baena, avdelningschef ekonomi och upphandling
Lars Wennberg, stabsstrateg
Mette Sundqvist, avdelningschef HR och kommunikation

Fackliga organisationer

Vision: Christian Juntunen
Kommunal: Erica Stenung, Kristina Thörnsell, Emma Stålkranz
Läraryrket: Anna-Maria Nicaastro
SSR: Shahanaz Khan, Camilla Wredenborg Jansson
SACO Dick Morén
Vårdförbundet: Martin Junker
Ledarna: Karin Wrannvik

Tidpunkt:

7 januari 2021 kl. 13:00

Plats:

Skype

1 Mötets öppnande och godkännande av dagordningen

Gunilla Davidsson öppnade mötet och dagordningen godkändes.
Den enda punkten var samverkan om förslag till verksamhetsplan 2021.

2. Val av justerare

Till att justera protokollet valdes Gunilla Davidsson, Lars Wennberg, Shahanaz Khan, Erica Stenung, Anna-Maria Nicaastro, Christian Juntunen, Dick Morén, Martin Junker och Karin Wrannvik.

Justering sker tisdagen den 12 januari. Synpunkter lämnas till Lars Wennberg senast måndagen den 11 januari kl. 12:00.

3. Samverkan om verksamhetsplan 2021

Kommunals yrkanden VP 2021 Hägersten-Älvsjö

1. Kommunal yrkar att riskbedömning skall genomföras varje gång som pedagoger skall arbeta på annan förskola. Speciellt med tanke på den höga smittspridningen.

Läraryrket ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Tillfälliga samarbeten mellan avdelningar och förskolor är en del av den dagliga översynen och bemanningen, dvs. rektors ansvar att leda och fördela arbetet. Det är inte möjligt att genomföra den mängd med riskbedömningar som detta i så fall skulle kräva. Rektor gör alltid en bedömning om lämpligheten att göra en tillfällig förflyttning för att lösa ett bemanningsbortfall. I dagsläget ingår hänsyn till pågående pandemi och de riktlinjer som verksamheterna har att följa.

2. Kommunal yrkar att arbetsgivaren alltid skall eftersträva att vid nyanställning alltid anställa utbildade barnskötare.

Arbetsgivaren: Bifalls.

3. Kommunal yrkar att arbetsgivaren även fortsättningsvis erbjuder anställda utbildade barnskötare att genomföra den kompetensbaserade utbildningen som staden erbjuder.

Arbetsgivaren: Bifalls.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

4. Kommunal yrkar på att få delta i arbetet med översynen i sdf.

Arbetsgivaren: Uppdraget ligger hos Äldrenämnden. Arbetsgivaren återkommer när staden har fastställt hur detta ska ske.

5. Kommunal yrkar på att få vara delaktiga vid framtagande och genomförande av utbildningen i sdf.

Arbetsgivaren: Bifalls.

6. Kommunal yrkar på att få redovisning på hur sdf ska uppnå ett nära ledarskap som präglas av kommunikation och mod, i samtliga enheter för att på så sett kunna skapa och säkerställa en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren: I VP-texten anges de stora penseldragen och riktningen för det förvaltningsövergripande arbetet under 2021 med chefs- och ledarutveckling. Dels kommer förvaltningen att genomföra olika övergripande insatser för att stärka chefer och ledare och dels har varje chef tillsammans med överordnad chef, en dialog om insatser och utveckling. Huvudinriktningen är att fortsätta följa det stadsövergripande arbetet vad gäller inriktning för chefsutveckling.

7. Kommunal yrkar på att få delta i partsgemensam grupp för att gemensamt arbeta med denna fråga i sdf.

Arbetsgivaren: Rapportering görs inom ramen för samverkansgrupperna samt genom rapportering i tertialrapporterna.

8. Kommunal yrkar på att redovisning av sjukfrånvaron per enhet ska ske månadsvis på SVG.

Arbetsgivaren: Rapporter för rullande 12-månaders statistik finns ännu inte tillgängliga då Hägersten-Älvsö sdf inte har funnits i 12 månader ännu. Förvaltningen återkommer med vad som är möjligt att ta fram.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

9. Kommunal yrkar på att sdf i samtliga enheter säkerställer att arbetet och verksamheten bara i undantagsfall inte ska tillåta Friskvård.

SSR och Lärarförbundet ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Avslås. Frågan hänvisas till samverkansgrupperna.

Förvaltningen är positiv till friskvård och möjligheten att ta ut friskvård då det är en arbetsgivarförmån, men detta är i den mån det fungerar med verksamhetens behov och arbetet.

10. Kommunal yrkar på att redovisning av uttagen Friskvård per enhet ska ske halvårsvis i SVG.

Arbetsgivaren: Avslås. Medarbetarnas uttag av friskvård eller egna utlägg för aktiviteter inom ramen för friskvårdsbidrag registreras inte av arbetsgivaren.

11. Kommunal yrkar att stadsdelen för att säkerställa arbetsmiljön uppmuntrar ett partsgemensamt arbete med att främja samarbetet mellan chef och skyddsombud.

Lärarförbundet ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Avslås. Detta sker inom samverkansgrupperna och APT.

12. Kommunal yrkar att arbetet med projektet förbättra arbetssituationen för barnskötare och förskolelärare fortsätter under året.

Lärarförbundet ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Bifalls.

13. Kommunal yrkar på att arbetsgivaren påbörjar ett arbete tillsammans med de fackliga organisationerna för en nystart av APT på arbetsplatserna.

Arbetsgivaren: Avslås. Ny samverkansöverenskommelse från staden avvaktas samt att förvaltningen har en ny samverkansöverenskommelse från i somras och ett nytt årshjul som kan bidra till att ge bra förutsättningar för goda APT-möten. Fråga för respektive samverkansgrupp.

14. Kommunal yrkar på full pris- och lönekompensation.

Arbetsgivaren: Avslås.

15. Kommunal yrkar på att det i äldreomsorgens planeringsprogram Schemas ska planeras in realistisk förflyttningstid mellan besöken hos de äldre.

Arbetsgivaren: Förflyttningstiden är redan inräknad i Schemas. Kundtiden uppgår till 65-85 procent.

16. Kommunal yrkar på att arbetsgivaren upprättar en arbetsmetod avseende hur man ska minimera antalet visstidsanställningar.

Arbetsgivaren: Avslås. Arbetsgivaren anser dock att det är viktigt att visstidsanställningar bara används när det är nödvändigt.

17. Alla eventuella förändringar av verksamheter som är nämnda i VP-dokumentet, ska förhandlas i särskild ordning. De är inte förhandlade eller samverkade i samband med samverkan om VP.

Arbetsgivaren: Bifalls. Denna extra förvaltningsgrupp samverkar endast verksamhetsplanen för 2021. Eventuella kommande förändringar som t.ex. organisationsförändringar ska samverkas i särskild ordning inom ramen för samverkansöverenskommelsen.

Frågor på VP 21 som kan leda till nya yrkanden

Sidan 9. Äldreomsorgen ska även säkerställa adekvat teknisk kompetens hos medarbetarna.

Kommunal undrar vilken teknisk kompetens som avses och hur det ska säkerställas?

Kommunal undrar vilket stöd det kommer att finnas till medarbetare som har svårt att lära sig den nya tekniken?

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

Arbetsgivaren: Utbildning ska ske vid ny teknik. Varje verksamhet har en egen kontakt med förvaltningens IT-funktion.

Sidan 23. Hur ska förvaltningen göra för att följa Stadens mål för gruppstorlekarna 14 småbarn respektive 18 storbarn?

Arbetsgivaren: Detta är ett pågående arbete som redovisas med analys i tertialrapporter och verksamhetsberättelse samt i den månadsvisa ekonomiuppföljningen.

Sidan 23. Hur ska de utbildade barnskötarna erbjudas utbildning? I texten står det bara att de ska uppmuntras att utbilda sig.

Arbetsgivaren: Förskoleavdelningen följer löpande upp behovet av fortbildning både för utbildade barnskötare och för barnskötare som vil vidareutbilda sig till förskollärare. I första hand är det stadens erbjudande om fortbildning som nyttjas. Förvaltningen har haft intensiva fortbildningsinsatser i egen regi under 2019. Inför 2020 gjordes bedömningen att behovet var mättat och att stadens möjligheter täcker behoven. Behovsinventering görs årligen.

Sidan 23. Vad menas med kompetensutvecklingsinsatser kök/kosthållning?

Arbetsgivaren: Nämnden har ansökt om medel för biologisk mångfald. ”Hållbara livsmedel och måltider – strategier och verktyg för hållbara val” ska ge kockarna bättre medvetenhet i vilka livsmedel som bidrar till ökad biologisk mångfald, kombinerat med en lägre klimatpåverkan.

Målet med utbildningen är att stadsdelens kockar ska få kunskap om hur maten påverkar olika hållbarhetsaspekter genom hela värdekedjan samt arbetssätt och färdigheter att göra prioriteringar för förskolans livsmedelsinköp.

Förskoleavdelningen planerar också för att genom nätverk med betoning på kollegialt lärande och inspiration samt möjlighet att löpande identifiera fortbildningsbehov fortsätta att stärka kockarnas kompetens.

Sidan 25. Hur ska man göra för att öka de fysiska aktiviteterna?

Arbetsgivaren: Förskoleavdelningen har tagit fram ett förslag på rörelsestrategi som ska implementeras och anpassas till varje förskolas förutsättningar. Uppdraget med strategin kom med budget 2020 och fortsätter 2021. 22 förskolor deltar också i den stadsövergripande rörelsestudien. Resultatet från studien kommer att användas för att öka de fysiska aktiviteterna.

Sidan 41. I ett led i att möjliggöra karriärvägar för undersköterskor ska det finnas möjlighet till kompetensutveckling inom områdena demens och geriatrik och på så sätt bli specialistundersköterska.

Kommunal undrar om det kommer att införas en ny titel?

Arbetsgivaren: Förvaltningen följer stadens nomenklatur för befattningar.

Sidan 60. Medarbetare med ofrivillig deltid som anmäler önskemål om högre sysselsättningsgrad ska erbjudas det när möjlighet uppstår.

Kommunal förutsätter att sdf följer kollektivavtalet och planerar sina verksamheter så de bygger på heltidstjänster.

Arbetsgivaren: Arbetsgivaren arbetar tillsammans med Kommunal. Det kommer att ske en ökad satsning på information om ofrivillig deltid under året. Yrkandet att arbetsgivaren planerar sin verksamhet så de bygger på heltidstjänster, avslås.

Sidan 8. Avdelningen för social omsorg kommer under 2021 särskilt prioritera utvecklingen av det förebyggande och uppsökande arbetet samt arbete med tidiga insatser.

Kommunal vill få konkreta exempel på hur dessa prioriteringar kommer att gestalta sig omsatt i praktiken inom utförarverksamheterna.

Arbetsgivaren: Förebyggande arbete, uppsökande arbete och tidiga insatser är ledord för främst individ- och familjeomsorgens uppdrag och inriktning. Konkreta exempel i verksamhetsplanen på sådant är satsningen socialtjänst hos polis, uppsökande socialsekreterare, fältverksamheten överflyttning till verksamhetsområdet barn- och familj, hela handlingsplanen för att motverka att barn, unga och unga vuxna dras in i kriminalitet samt utveckling av samverkan inom LOSAM rörande samsjukliga i psykiska ohälsa, funktionshinder och missbruk.

Kommunal vill även få exempel på hur det gäller/påverkar medarbetarna.

(Frågan undantar dock enheten Ung Fritid, där det i VP-texten framgår tydligt hur man ämnar arbeta.)

Arbetsgivaren: Se föregående svar.

Sidan 8. Verksamheterna ska implementera och följa nya och befintliga riktlinjer, revidera rutiner kring handläggning och samverkan där det behövs samt kompetensutveckla medarbetare där det behövs för att säkerställa rättssäkerheten.

Kommunal undrar vilka kriterier som avgör när kompetensutveckling anses behövas eller inte behövas.

Arbetsgivaren: Det sker ett fortlöpande arbete för att anpassa till ändrade lagar och riktlinjer.

Kommunal undrar även över kopplingen mellan medarbetares kompetensutveckling och att rättssäkerhet säkerställs. Vilken rättssäkerhet åsyftas mer explicit?

Och hur kan det brytas ned till medarbetare inom de olika verksamheterna?

Så vilket behov av kompetensutveckling avses?

Arbetsgivaren: Det sker ett fortlöpande arbete för att anpassa till ändrade lagar och riktlinjer.

Kommunal kan konstatera att man t. ex under rubriken "Inledning", sid. 5-12, på olika sätt detalj-beskriver och exemplifierar de kompetensbehov/ kompetensutveckling - också innehållande karriärmöjligheter - som stadsdelen ser gällande medarbetare inom Förskola och Äldreomsorg. Detta upprepas på fler håll inom VP-textens olika avsnitt avseende medarbetare inom nämnda branscher. Kommunal kan konstatera att liknande skrivningar i hög grad saknas gällande medarbetare inom utförarverksamheterna inom social omsorg.

Trots detta står det på sid. 78-79 att "Välutbildade och engagerade medarbetare är en förutsättning och en stark drivkraft i kvalitetsarbetet."

Kommunal vill veta stadsdelens syn och resonemang kring detta.

Arbetsgivaren: Detaljstyrningen utgår ifrån det som anges i stadens budget. Allt kan inte beskrivas i detalj. Beskrivningar finns i kompetensförsörjningsplanen och i enheternas verksamhetsplaner.

Akademikerförbundet SSR;s yrkanden för verksamhetsplan 2021 Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

1. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen tydliggör hur och vilket sätt handlingsplan implementeras i verksamheterna samt hur förvaltningen följer upp arbetet kring detta.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Implementering sker men har inte hunnit göras i den omfattning som avsågs genom pandemin.

2. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen fortsätter arbetet med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare och även kartlägga om det behövs utveckla och förbättra fortsatt arbetet med handlingsplanen inom förvaltningen. I handlingsplanen bör särskild vikt läggas vid hur hantera personalförsörjningen i samband med sammanslagningen då personalomsättning under andra halvåret 2020 varit stor. Viktigt att se till att personal snabbt tillsätts så att enheter inte går underbemannade och arbetsmiljön försämras.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Implementering sker men har inte hunnit göras i den omfattning som avsågs genom pandemin.

3. Akademikerförbundet SSR yrkar även att förvaltningen planerar och kopplar resurser för att genomföra aktiviteter från handlingsplan.

SACO och Vision ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Avslås. Det finns inga extra resurser till detta.

4. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen arbetar förbyggande mot den fysiska hot och våld samt säkerställa även den psykiska, digitala hot, dvs. aggressiva mail eller telefonsamtal mot tjänsteman. Aggressiva mail eller telefonsamtal kan framkalla allvarliga påfrestningar hos tjänstemännen. Förvaltningen skulle kunna jobba vidare med utifrån ”Socialtjänsten föredrar ett respektfullt

bemötande” som många andra myndigheter redan gör.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Dokumenten ska uppdateras till ett gemensamt för Hägersten-Älvsjö.

5. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen satsar på metodutvecklare/mentorskap så att alla nya medarbetare får en bra introduktion och känner sig trygg i sin yrkesroll samt för att säkerställa likställighet och rättssäkerhet för medborgarna samt öka kvalitet inom välfärdsverksamheterna. Metodutvecklare/mentor är en viktig förutsättning för att upprätthålla en hög kvalitet inom socialtjänsten.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Det finns mentorer men inga särskilda tjänster för detta. Mentorskapet ser olika ut i olika ut i olika verksamheter.

6. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen arbetar för att alla chefer ges stöd som de behöver för att cheferna ska vara tillgänglig, närvarande ledare för medarbetarna. Stödet kan vara administrativstöd, handledning samt kunskaper som verksamheten kräver och enlighet med stadens personalpolicy.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Bifalls.

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

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Bifalls.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

8. Akademikerförbundet SSR yrkar att nämnden i förslag till verksamhetsplan tillskjuter medel för att förebyggande arbete för att undvika en stressande arbetsmiljö och

högarbetsbelastning med förstärkt resurser inom förvaltningens myndighetssida.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Avslås. Det finns inga extra resurser för detta.

9. Akademikerförbundet SSR yrkar även 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 prioriteras även avseende löneutvecklingen.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Förvaltningen arbetar långsiktigt med kompetensförsörjning.

10. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen ska arbeta för att ta fram en mätbar rutin för kartläggning och uppföljning samt utvärdering av digitalisering. Även en obligatorisk digital skyddsron implementeras i samband med fysiska och sociala skyddsron för att öka effektiviseringen.

Yrkandet har tagits tillbaka.

Arbetsgivaren: -

11. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen inom ramen för förvaltningsgruppen särredovisar vilka enheter och hur dessa planerar att anpassa sig efter de generella effektiviseringarna.

I stadens budget återfinns för de flesta verksamheter så kallade generella effektiviseringar, vilket i praktiken innebär ospecificerade minusposter i respektive verksamhets budget. Det här får till följd att stadsdelen tilldelas mindre pengar jämfört med år 2020. SSR yrkar utifrån detta att förvaltningen redovisar inom vilka enheter och hur anpassningen efter de generella effektiviseringarna kommer att göras.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

Akademikerförbundet SSR vill även ha svar på följande fråga (som hänger ihop med det föregående): Det hävdas från förvaltningsledningens håll (som svar på ett av Visions

yrkanden) att stadsdelen får mer pengar i år än 2020. Gäller det även när kompensation för årets lönerrevision och prisutveckling räknats bort? Vilka satsningar görs i så fall utifrån den ökade budgeten?

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Inga särskilda besparingsåtgärder finns med i verksamhetsplanen. Kostnader för pris- och löneökningar ska rymmas inom tilldelad budget precis som har gjorts varje år. De satsningar som föreslås finns beskrivna i verksamhetsplanen.

12. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen tar fram åtgärdsplan för att undvika diskriminering på arbetsplatsen utifrån hudfärg. Detta kan ske genom utbildning av chefer och medarbetare.

Arbetsgivaren: Förvaltningen arbetar med området lika rättigheter och möjligheter och därtill aktiva åtgärder för att undvika alla former av diskriminering enligt Diskrimineringslagen.

13. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att ett lokalt arbetsmiljöarbete görs av chefer och skyddsombud i verksamheterna. Därför yrkar Akademikerförbundet SSR att förvaltningen tillsammans med de fackliga organisationerna tar fram ett informationsmaterial om skyddsombudens roll samt gemensamt uppmuntrar fler medarbetare att åta sig uppdrag som skyddsombud.

Arbetsgivaren: Det är inte arbetsgivarens roll att informera om skyddsombuden, men ska underlätta för att det ska finnas skyddsombud på arbetsplatserna.

14. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen genomför digitalskyddsround för medarbetare som använder datorer som främsta arbetsverktyg.

SACO ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Detta kan ske inom befintliga skyddsrounder.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

15. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltning höjer friskvårdsbidraget till 2000 kr/år för att främja en god hälsa för medarbetarna samt främja utvecklingen för ett mer

jämställt Stockholm. Då de mansdominerade fackförvaltningarna har mycket högre friskvårdsbidrag än de kvinnodominerade under samma arbetsgivare.

SACO, Vision och Lärarförbundet ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Avslag. Förvaltningen avvaktar centrala riktlinjer för friskvård.

Sacos yrkanden för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnds verksamhetsplan för 2021

1. Saco yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet. Goda ingångslöner och fortsatt god löneutveckling är en förutsättning för att behålla och rekrytera erfaren personal i våra medlemsgrupper. Saco yrkar att förvaltningen tillskjuter riktade medel för detta.

Vårdförbundet och SSR ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Avslag. Inga extra resurser finns för detta.

2. Saco yrkar att förvaltningen säkerställer tillgång till administrativt stöd för samtliga berörda enheter. I synnerhet mot bakgrund av införandet av nya sociala system, vilket kan medföra ökad arbetsbelastning.

SSR ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Bifall.

3. Saco yrkar att arbetet med att genomföra handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare konkretiseras, att ansvarsfördelningen blir tydligare och att uppföljning av handlingsplanen skärps, mot bakgrund av reviderad handlingsplan antagen i juni 2019.

SSR ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Bifall.

4. När det gäller övriga medlemsgruppers arbetssituation och arbetsvillkor yrkar Saco på att förvaltningen säkerställer en god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling.

SSR ställer sig bakom yrkandet.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Arbetsgivaren: Bifall.

Läraryrskommitténs yrkanden

1. Läraryrskommittén Stockholm yrkar att stadsdelen beskriver hur förskolorna i sitt verksamhetsområde ska bli de bästa i Sverige med årets schablonökning.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Nämnden föreslås dela ut 81 % i förskolepeng inför 2021. Verksamhetsplanen, kompetensförsörjningsplan samt handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare beskriver hur vi arbetar för att utveckla kvaliteten.

2. Läraryrskommittén Stockholm yrkar att stadsdelen redogör för hur schablonen ska användas för att stärka resurser och stöd till barn med särskilda rättigheter.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Förskoleteamet. Specialpedagog, psykolog, talpedagog/logoped. Ansökan om medel två ggr per termin. Fortsatt utveckling av förskoleteamets erbjudanden om kompetensutveckling, handledning och konsultation.

3. Läraryrskommittén yrkar att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Stockholm Stads mål om max 14 barn i grupper för de yngre barnen och max 18 barn i grupper för de äldre barnen.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Förvaltningen följer upp barnantalet T 1, T2 och VB med tillhörande analys. I analysen identifieras faktorer som bedöms påverka måluppfyllelsen. Analysen ligger till grund för fortsatt arbete och planering.

Barnantalet följs också upp i den månatliga ekonomiuppföljningen.

4. Läraryrskommittén yrkar att stadsdelen tillsammans med Läraryrskommittén, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som snarast kan lyftas av förskollärarna och som ej tillhör läraruppdraget.

Arbetsgivaren: En lämplig fråga för arbetet med förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare.

5. Lärarförbundet yrkar att stadsdelen ser över möjligheter att inrätta karriärtjänster för lärare i förskolan.

Arbetsgivaren: Avslås. Hägersten-Älvsjö har en hög andel lärarlönelyft – flest i Stockholm, 60 stycken och förvaltningen följer löpande upp dessa för att nyttja dem maximalt.

Avseende karriärtjänster inom förskolan är det en facklig fråga att ta upp i kollektivavtalsförhandlingar på central nivå (SKL/Lärarnas samverkansråd) och som inte ska behandlas i samband med kommunfullmäktiges förslag till budget.

6. Lärarförbundet yrkar att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för förskolläraernas planeringstid och handlingsplan för hur riktlinjerna ska följas.

Arbetsgivaren: Bifalls. De gemensamma riktlinjer som tagits fram tidigare gäller nu i Hägersten-Älvsjö. Riktlinjerna ska revideras.

7. Lärarförbundet yrkar att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare fortgår.

Kommunal ställer sig bakom yrkandet.

Arbetsgivaren: Arbetet fortgår. Möte inplanerat den 27 januari. I budget finns en aktivitet som syftar till att det pågående arbetet ska inlemmas i det ordinarie arbetsmiljöarbetet.

8. Lärarförbundet yrkar att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet, inom ramen för samverkan, tar fram en plan för hur introduktionsperiod med mentor ska se ut för nyexaminerade lärare som börjar inom stadsdelens förskolor.

Arbetsgivaren: En struktur finns och är i bruk. Den omfattar hela stadsdelen.

9. Lärarförbundet yrkar att Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

Arbetsgivaren: Flera områden som betonas i Lokal samling för läraryrket aktualiseras i verksamhetsplanen och kommer genom VP nämnden till del. Avseende Lokal samling som helhet biläggs Lärarförbundets skrivelse till protokollet och kommer på så vis

nämnden till del.

Lokal samling för läraryrket

Vi vet att i de kommuner där man lyckats bäst har politikerna jobbat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan. Detta har vi påtalat i flera år genom vår politik Lokal samling för läraryrket:

- En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.
- Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.
- Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.
- Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.
- Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare. Handledare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.
- Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.

- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.

Frågeställningar till Hägersten-Älvsjö stadsförvaltnings budget 2021:

- s. 12 Konsekvenser av covid-19-pandemin, Förskola
Att medarbetare hjälper till mellan avdelningar och förskolor anges som en framgångsfaktor inför vårens fortsatta arbete. Hur tänker förskoleavdelningen att man då förhåller sig till FHM direktiv om att bara träffa de personer man brukar med tanke på att alla måste bidra till att minska risk för smittspridning?

Arbetsgivaren: Tillfälliga samarbeten mellan avdelningar och förskolor är en del av den dagliga översynen och bemanningen, dvs. rektors ansvar att leda och fördela arbetet. Det är inte möjligt att genomföra den mängd med riskbedömningar som detta i så fall skulle kräva. Rektor gör alltid en bedömning om lämpligheten att göra en tillfällig förflyttning för att lösa ett bemanningsbortfall. I dagsläget ingår hänsyn till pågående pandemi och de riktlinjer som verksamheterna har att följa.

- s.13 Högre närvaro av barn, men konstant sjukfrånvaro hos medarbetare under hösten anges innebära ett större behov av vikarier till verksamheterna. Hur har behovet kunnat täckas och vad har det inneburit för medarbetarnas arbetssituation?

Arbetsgivaren: Under vissa perioder under hösten har det varit svårt både med timvikarier samt med bemanningsföretag beroende på att även de egna timvikarierna varit sjuka och att fler verksamheter i staden använt sig av bemanningsföretagen. Många verksamheter har vädjat till VH om kortare dagar alternativt möjlighet att hålla barnen hemma. Flera förskolor har också under perioder haft begränsade öppettider. Sammantaget har arbetssituationen varit pressad men behovet av vikarier tillsammans med ovan nämnda insatser har bidragit till en fungerande bemanning.

- 1.3. s.25 Kommentar till indikator för antal barn per grupp: Det vore bättre att ha två värden för årsmål, dvs 14 och 18, för bättre jämförelser i praktiken.

Arbetsgivaren: Förvaltningen använder den indikator som KF beslutat om till verksamhetsplanen.

- s.57 3.2. Arbetsmiljö
Förutom chefers viktiga roll att arbeta systematiskt med arbetsmiljön bör även lyftas vikten av konkret formulerade mål för arbetsmiljön på respektive arbetsplats och enhet. Vid genomgång av detta under t ex skyddsronder är det väldigt få som kan sätta ord på vad dessa mål är. Hur ska man annars kunna utvärdera om man når målen?

Arbetsgivaren: Detta är ett område som passar utmärkt för en diskussion i samverkansgrupp.

- s. 59 under Attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö
Varför nämns inte Handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare i texten så som för socialsekreterare och biståndshandläggare? Den nämns enbart som aktivitet på s. 61 vilket kan uppfattas att detta inte prioriteras i lika hög grad.

Arbetsgivaren: Verksamheterna använder den aktivitet som KF beslutat om. Det finns ett pågående arbete i förvaltningen som kommer att fortgå under våren.

Vårdförbundets yrkanden 2021

1. Vårdförbundet yrkar att flera specialistsjuksköterskor anställs inom äldreomsorgen för att skapa god ledande specialistkompetens inom demenssjukdomar och geriatrisk specialistkompetens.

Arbetsgivaren: Bifalls.

2. Vårdförbundet yrkar att Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning avsätter ett eget budgetutrymme som gör det möjligt att år 2021 öka lönespridningskvoten till 2,0 för Vårdförbundets medlemmar. Detta gör att huvudöverenskommelsens intentioner om god löneutveckling blir möjlig.

Arbetsgivaren: Avslås. Det finns inga extra resurser för detta.

3. Vårdförbundet yrkar att heltidsanställda sjuksköterskor inom Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning ges möjligheten att kunna söka enligt modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST. Utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Detta i ett led att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatrisk. Men även som ett mål för att kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor inom hela Stockholm Stad.

Arbetsgivaren: Förvaltningen avvaktar stadens program för hälso- och sjukvårdspersonal.

Särskilt uttalande Från Vision gällande effektivisering VP 2021

1. Vision Hägersten – Älvsjö har svårt att se hur en ökad ambition går ihop med en minskad budget.

Arbetsgivaren: Nämnden har fått en utökad budget 2021 som medger en ökad ambition.

2. Vision Hägersten – Älvsjö anser att det i krav på effektivisering krävs en investering för att tilltänkta effektiviseringsåtgärder ska ge en faktisk effekt.

Arbetsgivaren: Förvaltningen föreslår inga effektiviseringskrav i verksamhetsplanen.

3. Vision Hägersten – Älvsjö anser att effektiviseringen inte får ske på bekostnad av det anställdas arbetsmiljö. Där krav på effektivisering på kort sikt kan leda till ökad arbetsbelastning och en dålig arbetsmiljö.

Arbetsgivaren: Förvaltningen föreslår inga effektiviseringskrav. Om sådan hade föreslagits hade utgångspunkten varit att arbetsmiljön inte skulle påverkas.

4. Vision Hägersten – Älvsjö är starkt oroade över medarbetarnas fysiska och psykosociala arbetsmiljö då vi kan se att den prioriterats lågt det senaste året av stadsdelsförvaltningen.

SSR ställer sig bakom uttalandet.

Arbetsgivaren: Förvaltningen har inte prioriterat arbetsmiljön lågt, men pandemin kan ha påverkat arbetsmiljön i olika grad i verksamheterna.

5. Vision Hägersten – Älvsjö vill därför särskilt betona att stadsdelsnämndens förtroendevalda är arbetsgivaren och därmed ytterst arbetsmiljöansvariga.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Läraryrket ställer sig bakom uttalandet.

Arbetsgivaren: Förvaltningen instämmer.

6. Vision Hägersten – Älvsjö är oroade över att man i verksamhetsplanen lägger mycket fokus på olika projekt istället för att fokusera på kärnverksamheten. Vision Hägersten – Älvsjö önskar återkoppling på detta av förvaltningen och nämndens ledamöter.

Arbetsgivaren: Ett förtydligande behövs över vilka projekt som avses. Visions förtydligande avvaktas.

7. Vision Hägersten – Älvsjö anser att alla eventuella förändringar av verksamheter som är nämnda i VP-dokumentet ska samverkas i särskild ordning. De är inte förhandlade eller samverkade i samband med föreliggande samverkan om övergripande VP.

Arbetsgivaren: Denna extra förvaltningsgrupp samverkar endast verksamhetsplanen för 2021. Eventuella kommande förändringar som t.ex. organisationsförändringar ska samverkas i särskild ordning inom ramen för samverkansöverenskommelsen.

4. Sammanfattning av beslut

Samverkan om verksamhetsplanen för 2021 har genomförts.

Kommunal förklarar oenighet i enlighet med förbundets yrkanden.

Läraryrket förklarar oenighet i enlighet med förbundets yrkanden.

SSR förklarar oenighet i enlighet med förbundets yrkanden.

18. Mötet avslutades

Gunilla avslutade mötet.

Justeras (digitalt)

Gunilla Davidsson, stadsdelsdirektör

Lars Wennberg, stabsstrateg

Erica Stenung, Kommunal

Anna-Maria Nicastro, Läraryrket

Christian Juntunen, Vision

Shahanaz Khan, SSR

Dick Morén, SACO

Martin Junker, Vårdförbundet

Karin Wrannvik, Ledarna

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Karin,Wrannvik	2021-01-12
Gunilla,Davidsson	2021-01-12
LARS,WENNBERG	2021-01-12
Shahanaz,Khan	2021-01-12
Erika,Stenung	2021-01-12
Gunnar Toivo Christian,Juntunen	2021-01-12
Anna-Maria,Nicastro Johansson	2021-01-12
MARTIN,JUNKER	2021-01-26
Dick,Moren	2021-01-12