

## Protokoll från förvaltningsgruppen 7 december

### Närvarande:

#### **Stadsdelsförvaltningen**

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

#### **Fackliga organisationer**

Vision: Katri Karlsson  
Kommunal: Charlotte Andersson, Erica Stenung, Piero Cima  
Läraryrket: Susann Stjärnfeldt  
SSR: Shahanaz Khan, Liselotte Näslund  
SACO: Dick Morén

#### **Förhinder**

Ledarna och Vårdförbundet

#### **Tidpunkt:**

7 december 2021 kl. 13:00

#### **Plats:**

Skype

### **1 Mötets öppnande och godkännande av dagordningen**

Gunilla Davidsson öppnade mötet och dagordningen godkändes.

### **2. Val av justerare**

Till att justera protokollet valdes Katri Karlsson, Charlotte Andersson, Susann Stjärnfeldt, Shahanaz Khan och Dick Morén.

### 3. Föregående protokoll

Kommunal undrade om listan med vilka skyddsombud som har gått arbetsmiljöutbildningen har skickats ut. Arbetsgivaren svarade att den har gått ut.

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

### 4. Balanslista

-

### 5. Kvarvarande frågor från föregående möte

Försök med lokala samverkansgrupper att starta våren 2022. Avdelningen för social omsorg är klar att börja. Avdelningen för äldreomsorg och avdelningen för förskola behöver diskutera vidare.

Vision undrade vilka enheterna är inom social omsorg som ska vara lokala samverkansgrupper och hur är det tänkt att genomföras.

Arbetsgivaren meddelade att både social omsorg med Familjeenheten och Liljeholmens dagliga verksamhet samt förskolan ska ha lokala samverkansgrupper med start under våren. En arbetsgrupp ska tas fram för att komma fram till datum för möten och representation m.m. Start efter att berörda chefer har haft möjlighet att delta i utbildningen i arbetsrätt, vilken delvis kommer att beröra samverkan och MBL. Mette och Lars ska träffa berörda fackliga inför uppstarten.

Äldreomsorgen avvaktar utfallet för förskola och social omsorg. Inom äldreomsorgen är alla enhetscheferna med i samverkansgruppen.

Kommunal tyckte att det är bra att äldreomsorgen har enhetscheferna med, men på sikt ta fram lokala samverkansgrupper.

Hanteringen av kopior på anställningsavtalen som ska skickas med e-post till de fackliga organisationerna. Arbetsgivaren svarade att det endast avser tidsbegränsade anställningar och att e-post inte uppfyller säkerhetskraven för personuppgifter. En diskussion på central nivå mellan staden och Kommunal samt Vision om detta, där frågan om en lista med en sammanställning av avtalen skulle kunna fungera.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Arbetsgivaren berättade att diskussion på central nivå om att ta fram en lista fortfarande pågår. Alla chefer har informerats om att skicka avtalen löpande.

Problem med för trånga matutrymmen på plan 9 m.m.

Arbetsgivaren svarade att ett konferensrum på plan 10 ska färdigställas för att de som sitter på plan 10 inte ska behöva belasta Lars-Magnus på plan 9 och därmed inte störa de som använder matutrymmen och andra på plan 9.

Kommunal och Vision undrade när det är tillgängligt och hur stort det är samt vad det ska heta.

Läraryrket undrade om de också kan boka rummet och det kan de.

Arbetsgivaren svarade att rummet kommer att vara bokningsbart från årsskiftet och något mindre än Lars-Magnus, ungefär lika stort som Appen. Namnet är inte fastställt ännu.

SACO föreslog en namntävling.

## **6. Övergripande information från arbetsgivaren**

Julklappar är upphandlade och beställda.

## **7. Övergripande information från de fackliga organisationerna**

Kommunal meddelade att det kommer en ny ledamot från 1 januari. Vem är inte klart än. Semesterlista för julen är klar och kommer att skickas till arbetsgivaren.

SACO meddelade att årets sista i Cesam har genomförts med bl.a. en del upphandlingsärenden samt modernisering av sociala system. Dick Morén kommer att vara i tjänst under juledigheten.

Vision berättade att Katri Karlsson kommer att vara i tjänst under juledigheten.

Läraryrket tog upp att Susann Stjärnfeldt numera arbetar fackligt på heltid. Möte med politikerna ska hållas nästa vecka.

## **8. Ärenden till nämnden**

### ***Beslutsärenden***

Verksamhetsplan 2022 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd.

Förslagen från de fackliga organisationerna gicks igenom. (De finns allra sist i protokollet.) Överlag tyckte de fackliga att arbetsgivarens svar kunde vara mer omfattande och följande läggs till protokollet.

Kommunal anförde att det står väldigt mycket om myndighetsutövningen inom social omsorg, men betydligt mindre om utförarna jämfört med t.ex. äldreomsorgen.

Arbetsgivaren svarade att verksamhetsplanen följer de mål och uppdrag som staden har tagit fram. Förhållandet att det finns både privata utförare och de som är i egen regi kan också påverka vad som skrivs. Det kommer att framgå mer i enheternas verksamhetsplaner.

Vision efterfrågade ett mer utförligt svar angående sociala system.

Arbetsgivaren svarade att stödet för paraplysystemet har utökats på förvaltningen, även om det inte framgår av verksamhetsplanen.

Läraryrket ställer sig bakom några av Kommunals förslag.

Att de avsatta medel till barn med särskilt stöd, skall gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet inte användas generellt på hela enheten/rektorsområden.

Att indikatorn 4,9 förskolebarn per pedagog är att anses som grundbemanning inom förskolan exkl. kök, lokalvård och resurspersonal.

Att förvaltningen inför ett max antal medarbetare under varje enhetschef/biträdande enhetschef. För att uppnå målen om god arbetsmiljö som säkerställs av ett tillgängligt och nära ledarskap.

Att förvaltningen ser över den fysiska arbetsmiljön för personalen angående temperaturen på arbetsplatserna oavsett årstid och köper in eventuell utrustning för eventuella åtgärder.

Att förvaltningen ger medarbetare förutsättningar till planering- och utförandetid för olika ansvarsområden/uppdrag, då många idag upplever att de måste ta tiden från brukarna och barntiden för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Detta genom höjd grundbemanning.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Läraryrket ställer sig bakom några av Akademikerförbundet SSR; s förslag.

Akademikerförbundet SSR; s förslag till verksamhetsplan att förvaltningen skulle erbjuda chefer kompetensutveckling på ett beredare perspektiv så att ledarskap stärks samt chefer kan stödja och guida sina medarbetare vidare.

Akademikerförbundet SSR:s förslag till verksamhetsplan att förvaltning höjer friskvårdsbidraget för att främja en god hälsa för medarbetarna samt främja utvecklingen för ett mer jämställt Stockholm.

Akademikerförbundet SSR:s förslag till verksamhetsplan att nya insikter och strategier används för att investera i hälsoarbetet på arbetsplatsen i förebyggande syfte, där medarbetare får möjlighet till effektiv återhämtning under arbetstid.

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom några av SACOs förslag enligt nedanstående:

SACO föreslår att det avsätts resurser för att bättre kartlägga jämlikhetsfrågor utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i anslutning till rekryteringar till förvaltningens befattningar, samt även till att undersöka förekomst av exkluderande/diskriminerande strukturer i förvaltningen. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom förslaget.

SACO föreslår att förvaltningen tillskjuter medel för att parera stress och hög arbetsbelastning med förstärkt grundbemanning inom hela förvaltningens myndighetssektor. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom förslaget.

SACO föreslår att man inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan prioriterar stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom förslaget.

Verksamhetsplanen ansågs samverkad.

Akademikerförbundet SSR förklarar oenighet mot arbetsgivarens förslag till verksamhetsplan 2022 i enlighet med SSR;s förslag.

### ***Informationsärenden***

Barnvagnsramp vid Hägerstensvägen  
Medborgarförslag om hundrastgård i Aspudden  
Hundrastgård nedanför Blomsterdalen

## 9. Verksamhet och kvalitetsfrågor

-

## 10. Kompetensförsörjning, kompetensutveckling

-

## 11. Ekonomi och budget

Den ekonomiska månadsrapporten för november är ännu inte klar.

## 12. Riktlinjer och rutiner

HR har gått igenom riktlinjerna vid sexuella trakasserier samt Hot och våld. Arbetsgivaren återkommer om det innan de tas upp i förvaltningsgruppen.

## 13. Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsgivaren tog upp att företagshälsovården kan komma till förvaltningsgruppen och redogöra för statistik över insatser m.m.

Kommunal hoppades att det inte bara blir reklam för den egna verksamheten utan att det verkligen ska handla om vår stadsdelsförvaltning.

## 14. Föranmälda frågor

-

## 15. Övriga frågor

Från fackligt håll framhölls att enheternas verksamhetsplaner måste skickas ut i god tid inför samverkan i samverkansgrupperna den 11 januari samt att de både ska skickas ut med e-post och läggas ut på samarbetsytan för facklig samverkan.

Arbetsgivaren svarade att utskick blir den 3 januari på morgonen.

## 16. Sammanfattning av beslut

Verksamhetsplanen 2022 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd beslutades vara samverkad.

Akademikerförbundet SSR förklarar oenighet mot arbetsgivarens förslag till verksamhetsplan 2022 i enlighet med SSR:s förslag.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

## 17. Sammanfattning av kvarvarande frågor

Inga kvarvarande frågor fanns.

## 18. Mötet avslutades

Gunilla Davidsson avslutade mötet.

Justeras (digitalt)

Gunilla Davidsson, stadsdelsdirektör

Lars Wennberg t.f. kanslichef och stabsstrateg

Charlotte Andersson, Kommunal

Susann Stjärnfeldt, Lärarförbundet

Katri Karlsson, Vision

Shahanaz Khan, SSR

Dick Morén, SACO

### **Tidsplan för frågor från de fackliga organisationerna om verksamhetsplan 2022 för Hägersten-Älvsjö (från protokollet för FVG den 16 november)**

Förslag till verksamhetsplan för 2022 skickas ut till förvaltningsgruppen fredagen den 26 november kl. 12:00.

De fackliga organisationerna skickar sina förslag till arbetsgivaren senast onsdagen den 1 december.

Arbetsgivaren svarar de fackliga måndagen den 6 december.

Förslaget till verksamhetsplan samverkas i förvaltningsgruppen tisdagen den 7 december.

### **Kommunals förslag till verksamhetsplanen 2022 i SDF Hägersten-Älvsjö**

Kommunal tycker att det är tråkigt att AG inte har haft möjlighet att tillsmötesgå kommunals förslag och att svaren inte är mer uttömmande.

**Flera frågor kan lyftas i respektive samverkansgrupp för en mer fördjupad diskussion.**

Att all lokalvård och kök skall drivas i egen regi inom äldreomsorg, social omsorg, förskolor och lokaler för barn och ungdomsverksamhet.

**Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

Att all lokalvård inom övriga lokaler skall ske i egen regi.

**Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

Att när avtal med entreprenörer löper ut, inom ovanstående verksamheter, går över till egen regi.

**Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

#### **Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning**

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

Att de avsatta medel till barn med särskilt stöd, skall gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet inte användas generellt på hela enheten/rektorsområden.

**Avsatta medel fördelas enligt ovan redan idag.**



Att inom budgetramen avsätts ersättning för pris och lönekomensation.

Pris- och löneökningar ska rymmas inom nämndens tilldelade budget. De flesta verksamheter har fått komensation genom höjning av schabloner eller andra ersättningar.

Att inom budgetramen avsätts medel till arbetskläder och skor för inomhusbruk inom alla kontaktyrken. (äldreomsorg, social omsorg och förskolan)

Samtliga kostnader för enheterna ska finansieras inom enheternas budgetram.

Att inom budgetramen avsätts medel till arbetskläder och skor utomhusbruk inom alla kontaktyrken. (äldreomsorg, social omsorg och förskolan)

Samtliga kostnader för enheterna ska finansieras inom enheternas budgetram.

Att indikatorn 4,9 förskolebarn per pedagog är att anses som grundbemanning inom förskolan exkl. kök, lokalvård och resurspersonal

Vi utgår från stadens sätt att definiera.

”Antal inskrivna barn (Inklusive interkommunala barn) divideras med antal anställda som arbetar i barngrupp (grundbemanning) omräknat till årsarbetare.

Anställda som arbetar i barngrupp skall vid beräkning vara inklusive resurspersonal. Omräkning till årsarbetare sker med hjälp av tjänstgöringsgraden.”

Att samtliga personal inom Kommunals avtalsområde har rätt och adekvat utbildning vid anställning.

Vid nyanställning är adekvat utbildning ett skall krav. Kravprofilen i rekryteringsprocessen anger kompetens och erfarenhet.

Att samtlig personal som saknar rätt och adekvat utbildning för sin anställning skyndsamt blir erbjudna dessa utbildningar.

Arbetsgivaren erbjuder personal både grund- och vidareutbildningar. Förvaltningen följer stadens kompetensförsörjningsprocess.

Att arbetsmarknadsförvaltningens utbildningar kommer i god tid för medarbetarna på kommunals avtalsområde för att möjliggöra medarbetarnas deltagande vid utbildningen och för chefen att planera verksamheten.

**Förslaget har inte har något samband med verksamhetsplanen.**

Att i förvaltningens VP inrättar ett årsmål för reducering av antalet visstids anställda.

**Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

Att de medarbetare som genomgått/slutfört en ”Silviasyster” certifiering, får ett lönepåslag för att motivera dem att stanna kvar inom förvaltningen.

**Förvaltningen följer löneavtal och stadens löneprocess. Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

Att arbetet med utbildning till stödassistenter inom LSS fullföljs och fortsätter.

**Förvaltningen följer och är en del av stadens arbete i detta.**

Att de medarbetare som genomgått/slutfört utbildningen till stödassistent, får ett lönepåslag för att motivera dem att stanna kvar i förvaltningen.

**Förvaltningen följer löneavtal och stadens löneprocess. Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

Att med stadens ökade krav och arbetsuppgifter för medarbetarna skall förvaltningen öka bemanningen i samma takt.

**Förvaltningen har en bemanning kopplat till uppdrag och mål för verksamheterna.**

Att förvaltningen ökar bemanningen på förvaltningens dagliga verksamheter inom social omsorg, för att tillmötesgå kraven om att arbetstagarna/brukarna skall ut på den reguljära arbetsmarknaden, då personalen inledningsvis behöver följa med och stötta arbetstagarna/brukarna.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

**Förvaltningen har en bemanning kopplat till uppdrag och mål för verksamheterna.**

Att förvaltningen stärker/säkrar bemanningen på de dagliga verksamheterna inom social omsorg, för att tillmötesgå behoven hos arbetstagare/brukare som inte är redo för den reguljära arbetsmarknaden.

**Förvaltningen har en bemanning kopplat till uppdrag och mål för verksamheterna.**

Att ge nämnden tydligare instruktioner på hur ett tillgängligt och nära ledarskap under kvällar och helger (där sådan verksamhet bedrivs) ska uppfyllas och ta lärdom av vikten av det nära ledarskapet under pandemin.

**Förvaltningen planerar arbetsledning på obekvämt arbetstid utifrån den nya uppdragsbeskrivning som staden har.**

Att förvaltningen inför ett max antal medarbetare under varje enhetschef/biträdande enhetschef. För att uppnå målen om god arbetsmiljö som säkerställs av ett tillgängligt och nära ledarskap.

**Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

Att i förvaltningens VP inrättar ett årsmål för närvarande chefer under kvällar och helger (där sådan verksamhet bedrivs).

**Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

Att förvaltningen säkerställa att all personal kan utföra yrket på ett tryggt, säkert och professionellt sätt genom tillräckliga språk-, skriv- och läsförståelse inom äldreomsorg, social omsorg och förskola.

**Förvaltningen arbetar med detta bl.a. genom arbetsplatsbelagda språkutbildningar.**

Att för att kunna utöva digitala arbetsuppgifter i yrket skall internetuppkoppling, adekvata och tillräckligt många datorer etc finnas tillgängliga.

**Prioriteringar görs inom varje enhet. Förvaltningen följer stadens gemensamma avtal.**

Förslaget har inte har något samband med förvaltningens verksamhetsplan. Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.

Att förvaltningens vilja att avlasta förskollärare i förskolan (när dessa pga arbetsuppgifter inte är i barngruppen) inte skall gå ut över barnskötarnas arbetsmiljö/arbetsbelastning.

Arbetet med förbättrad arbetssituation omfattar både barnskötare och förskollärare.

Att förvaltningen inför mätning av nöjda (eller liknande formulering) medarbetare då den frågan inte ingår i medarbetarenkäten.

Förvaltningen deltar i stadens medarbetarenkät där nöjdmedarbetarindex redovisas. Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen. Nöjd medarbetarindex sammanvägt resultat av nio frågor. Mette skickar rapporten

Att vid nybyggnation och tillfälliga byggnader av lokaler tillser att det finns bra personalutrymmen som ger möjlighet till återhämtning och träning för personalen samt att dessa utrymmen inte även skall användas som kontorsutrymme.

Frågan hanteras inom ramen för ritningsgranskning och arbetstagaryttrande.

Att förvaltningen ser över den fysiska arbetsmiljön för personalen ang temperaturen på arbetsplatserna oavsett årstid och köper in ev utrustning för ev åtgärder.

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön.

Att förvaltningen schemalägger friskvårdstimmen i de verksamheter där medarbetarna annars aldrig ges möjlighet pga bemanningens förläggning.

Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.

Att förvaltningen ser över gångtider för personalen inom hemtjänsten för att förbättra arbetsmiljön för personalen.

Gångtiderna planeras in i personalens dagsschema.

Att förvaltningen ser över hur användningen av Ramtid i äldreomsorgen påverkar personalens arbetsmiljö.

### Förvaltningen använder Stadens riktlinjer och beräkning för Ramtid.

Att förvaltningen tar fram/ser över rutiner vid nyrekrytering av medarbetare så att dessa får en adekvat introduktion både teoretiskt och praktiskt. Detta pga att det finns indikationer på att man upplever introduktionen kort och intensiv, så att de nyanställda känner att de inte får möjlighet att klara av sina nya arbetsuppgifter. Vilket ger en dålig start på anställningen och ökad arbetsbelastning för övriga medarbetare.

### Alla medarbetare får en introduktion, detta ansvarar respektive chef på arbetsplatsen för.

Att förvaltningen ger medarbetare förutsättningar (t ex tid, höjd personalbemanning,) för att kunna ge en ökad kvalitet och kunna vidareutveckla arbetet.

### Personalbemanning anpassas och planeras utifrån eventuella förändringar i uppdragen.

Att förvaltningen ger medarbetare förutsättningar, (t ex tid, höjd personalbemanning,) för att kunna införa/genomföra nya arbetssätt/hjälpmedel/välfärdsteknik.

### Personal får kontinuerlig utbildning.

Att förvaltningen ger alla medarbetare som så önskar heltid, samt att alla nyanställda erbjuds heltid.

### Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.

Att förvaltningen ger medarbetare förutsättningar till planering- och utförandetid för olika ansvarsområden/uppdrag, då många idag upplever att de måste ta tiden från brukarna och barntiden för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Detta genom höjd grundbemanning.

### Förvaltningen har en bemanning kopplat till uppdrag och mål för verksamheterna.

Att förvaltningen tar fram/ser över rutiner för att alla medarbetare får kännedom om utbildningar och föreläsningar, inom sitt

verksamhetsområde, så de i god tid får möjlighet att anmäla sig till dessa.

**Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

### **Visions förslag till verksamhetsplanen 2022 i SDF Hägersten-Älvsjö**

Hade önskat utförligare svar.

”Arbetet med att utveckla arbetet med innovation och digitalisering kommer att intensifieras. Stödet till verksamheterna i innovation och digitalisering ska öka och innovationer och idéer om digitalisering ska uppmuntras.” (s.65, Verksamhetsplanen)

Fråga: På vilket sätt ska arbetet intensifieras?

**Innovations och digitalisering finns med i två aktiviteter i VP.**

”Avdelningen uppmärksammar och möjliggör ett modigt ledarskap och engagerade medarbetare som bidrar till fortsatt innovation och utvecklingsarbete. Arbetet med att socialtjänsten ska bli mer effektiv och utveckla användandet av digitalisering och e-tjänster fortsätter.” (s.69, Verksamhetsplanen)

Fråga: Hur ska effektiviseringsarbetet och utvecklingsarbetet gå till då nuvarande system (Sociala system) inte tillåter e-tjänster? Hur ska stadsdelsförvaltningen säkerställa att systemet är driftsäkert och funktionellt då de brister som systemet har idag har en betydande negativ påverkan på arbetsmiljön?

**Förvaltningen bidrar aktivt i stadens arbete med att utveckla sociala system och påtalar de problem och behov som finns.**

”Arbetsmiljöarbetet är ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och trivas i arbetet. Chefer har här en viktig roll i att säkerställa en god arbetsmiljö genom att arbeta systematiskt och förebyggande inom området.” (s.63, Verksamhetsplanen)

Fråga: På vilket sätt kommer arbetsmiljöarbetet att prioriteras?  
Vilka områden kommer att prioriteras?

**Anges i verksamhetsplanen.**

Fråga: Är larm och personskydd en fråga som kommer att prioriteras i arbetsmiljöarbetet?

**Allt arbetsmiljöarbete har hög prioritet inklusive hot och våld.**

”Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Ledarskapet ska vara präglad av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer ska stöttas och stärkas i detta för att på bästa sätt kunna leda sin verksamhet och hantera förändringar och komplexa situationer.” (s.66, Verksamhetsplanen)

Fråga: Hur kan chefer ha ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap och vara tillgängliga för medarbetare när det administrativa stödet minskar?

**Verksamhetsplanen innebär inte minskat administrativt stöd.**

”Under 2022 kommer en omorganisation att ske i syfte att öka servicen till stadsdelsområdets medborgare på medborgarkontoret. En ny enhet kommer att bildas under avdelningen för samhällsplanering och intern service. Den nya enheten kommer att heta enheten för medborgarservice och samlar bland annat funktioner som samhällsvägledning, anhörigstöd vuxen, färdtjänsthandläggning, konsumentvägledning, budget- och skuldrådgivning samt feriejobb. Omorganisationen planeras att träda i kraft den 1 april.” (s.10 Verksamhetsplanen)

Fråga: Hur ska stadsdelsförvaltningen säkerställa att den föreslagna omorganisationen av Medborgarkontoret kommer följa rådande arbetsmiljölagstiftning så att stadsdelen inte hamnar i samma situation som efter sammanslagningen?

**Förändringen är betydligt mindre än sammanslagningen och den ska ske i samverkan med de fackliga organisationerna och tillsammans med de berörda medarbetarna.**

Behålla/utveckla Förvaltningen arbetar systematiskt och långsiktigt för kompetensförsörjning för att erbjuda en stimulerande arbetsmiljö och vara en attraktiv arbetsplats. ( s 5 Kompetensförsörjningsplan).

Fråga: Vilken kompetenshöjande insats tänker man sig till administratörerna / administrativa assistenterna? Då denna grupp inte erbjudits något sådan på många år.

### Utveckling sker utifrån analys av chef kopplat till uppdrag och mål i enlighet med kompetensförsörjningsprocessen.

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 för 2022.

### Läraryrketets förslag till verksamhetsplanen 2022 i SDF Hägersten-Älvsjö

Läraryrketet Stockholm har cirka 15 000 medlemmar och talar för en profession som kan göra reell skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. I Stockholms stads 13 stadsdelar finns 2 200 av de medlemmarna i kommunala förskolor. Förskolor som enligt den politiska majoriteten ska bli de bästa i Sverige. Det är en hög ambition som enligt Läraryrketet Stockholm kräver en rad åtgärder. Några av de viktigaste är att möjliggöra för en likvärdig utbildning för alla barn samt en hållbar arbetssituation för samtliga förskollärare. Detta kräver i sin tur att varje barn får det stöd de behöver och har rätt till samt att förutsättningarna för en god arbetsmiljö där kvalitet, undervisning och utveckling står i fokus för vår medlemsgrupp blir realitet. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och stärkta karriärvägar för lärarna i förskolan är några exempel för att nå dit. Medel krävs för att klara av detta utmanande läge och för att få ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga och behöriga lärare, i enlighet med Skolavtal 21. De återkommande och generella effektiviseringarna i våra verksamheter är mycket oroande och inte långsiktigt rimliga.

Många skrivningar i Stockholms stads budget är i positiv riktning och omfattar områden som Läraryrketet Stockholm under lång tid lyft som ytterst angelägna för ett hållbart yrkesliv. Några exempel är den politiska majoritetens viljeriktning att stärka förskolans kvalitet, förbättra förskolläraernas arbetssituation samt att alla barn med särskilda rättigheter får de insatser som de behöver så snabbt som möjligt. Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom satsningar på attraktiva anställningsvillkor, på kollegialt lärande, på en bättre arbetsmiljö och på starkare möjligheter till individuell kompetensutveckling samt att stärka karriärvägar inom förskolan. Vi kan dock inte se att finansborgarrådets förslag till budget 2022–2024 i medel bringar

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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



lösningar på de utmaningar som förskolan i Stockholm har. För att med avtryck ta det betydelsefulla steget framåt behöver schabloner och anslag öka.

I Lärarförbundets rankning av Bästa skolkommun ligger Stockholm på plats 75 av 290 (2021). Även om Stockholm klättrat en bit i rankningen finns fortsatt flera delar i undersökningen som ligger långt ifrån den politiska ambitionen om att ha de bästa förskolorna i landet, till exempel andelen utbildade lärare, lärartäthet, förutsättningar för uppdraget och friska lärare. Vi vill påminna om att i de kommuner där man lyckats bäst har politiker arbetat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan vilket vi yrkat i flera år genom vår politik ”Lokal samling för läraryrket”.

Pandemin har blottat sårbarheten i en redan underfinansierad verksamhet där arbetsmiljön kraftigt har försämrats och covid-19 kommer med stor sannolikhet fortsätta att påverka Stockholms förskolor under kommande budgetår. Samtidigt är generella och återkommande effektiviseringar för verksamheten i Stockholms förskolor inte rimliga och ohållbara i längden.

När Lärarförbundet Stockholm i oktober lämnade yrkanden till finansborgarrådets budget hänsköts dessa till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen yrkar nu Lärarförbundet med denna text till Hägersten- Älvsjös verksamhetsplan och budget. Lärarförbundet Stockholm är medvetna om de samhällsekonomiska förutsättningarna och politikernas uppgift att göra prioriteringar men att spara på förskola och skola är att prioritera fel för framtiden. Respektive nämnd har nu att hantera den politiska ledningens viljeinriktning.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

1. att stadsdelen säkerställer och beskriver hur intentionerna i Skolavtal 21 ger varje enskild förskollärare förutsättningar till en god arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv.  
**Förvaltningens kontinuerliga arbetsmiljöarbete samt PUT och förbättrad arbetssituation.**
2. att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare fortgår.  
**Systematiken inarbetad i förvaltningens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet.**

3. att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet Stockholm, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som ej tillhör läraruppdraget och som snarast kan lyftas bort.

Arbete pågår genom handlingsplaner för förbättrad arbetssituation.

4. att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för planeringstid så att forskollärare får rätt förutsättningar till att fokusera på sitt uppdrag och bedriva undervisning.

Överenskommelse om PUT finns.

5. att stadsdelen säkerställer att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter och att alla barn får en likvärdig utbildning.

Ansvariga rektorer i samverkan med Enheten för barn i behov av särskilt stöd säkerställer detta

6. att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Skolverkets riktmärken avseende barngruppsstorlekar (som är 12 yngre barn och 15 äldre barn per grupp).

Redovisas i verksamhetsplanen samt löpande i T1, T2 och VB.

7. att stadsdelen tar ett beslut om att karriärtjänster införs i förskolan, inklusive en tidplan, och att medel för detta avsätts.

8. att stadsdelen tar fram och implementerar en plan för ett förebyggande arbete kring hot och våld.

Arbetet med hot – och våld ingår i förvaltningens årshjul för samverkan.

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

#### Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

#### 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.

## **Akademikerförbundet SSRs förslag till verksamhetsplanen 2022 i SDF Hägersten-Älvsjö**

I verksamhetsplanen framgår att stadsdelsnämnden har som mål att verksamheterna är innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter.

- Med dagens datorer går inte det digitala arbetet att utföra på ett effektivt sätt. Akademikerförbundet SSR föreslår till verksamhetsplanen att medarbetare inom socialtjänsten får byta ut de datorer som tillhandahålls idag till datorer som har tillräcklig kapacitet samt är ändamålsenliga och funktionella utifrån det arbete som de används till.

**Ett byte av datorer kommer att ske under året. Utöver det har förvaltningen ingen möjlighet att påverka stadens upphandling av IT-leverantör.**

- Akademikerförbundet SSR föreslår till verksamhetsplanen att det tas fram en ny metod för att mäta den tid som går åt till att datorerna och paraplysystemet inte fungerar som de ska. Dagens felanmälningssystem till Tieto visar inte den verklighet med IT-problem som återspeglas inom myndighetsövning i stadsdelsförvaltningen samt inom hela staden.

**Tas inte upp i verksamhetsplanen.**

I verksamhetsplanen anges att utveckla och förstärka socialtjänsten med fokus på att stärka stödet för alla medborgare och förbättrade arbetsvillkor för socialtjänstens medarbetare. Medborgare ska garanteras en rättssäker behandling. Socialtjänsten ska uppmärksamma alla barn och vuxna som kan behöva deras hjälp och staden ska erbjuda en modern, rättssäker och evidensbaserad socialtjänst som kan möta det aktuella behovet av sociala insatser.

**Under året kommer förvaltningen dela i ett utvecklingsarbete inom ekonomiskt bistånd för att utveckla arbetet mot ökad digitalisering vad gäller hantering av försörjningsstöd men även kring orosanmälan som e-tjänst.**

### **Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning**

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

- Akademikerförbundet SSR föreslår till verksamhetsplanen att förvaltningen ska satsa på kompetensutveckling för alla medarbetare, att förvaltningen tar fram strategier för att upprätthålla kontinuitet och rättssäkerhet i handlägningsprocessen och att dessa strategier är kända för medarbetarna.

**Förvaltningen har en kompetensförsörjningsplan. Bilaga 4.**

- Akademikerförbundet SSR; s förslag till verksamhetsplan att förvaltningen ska ha en långsiktig planering för att behålla kompetent arbetskraft vilket möjliggör en trygg och rättssäker socialtjänst för alla samt att arbetar för utveckla karriärmöjligheten och gruppen prioriteras även avseende löneutvecklingen.

**Förvaltningen har en kompetensförsörjningsplan. Bilaga 4.**

- Akademikerförbundet SSR föreslår till verksamhetsplanen att förvaltningen kartlägger och analyserar orsakerna till personalomsättningen och arbetar tillsammans med medarbetarna för att ta fram strategier för att få en minskad personalomsättning.

**Arbete pågår. Förvaltningen har en kompetensförsörjningsplan. Bilaga 4.**

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; s förslag till verksamhetsplan att förvaltningen skulle erbjuda chefer kompetensutveckling på ett beredare perspektiv så att ledarskap stärks samt chefer kan stödja och guida sina medarbetare vidare.

**Förvaltningen kommer arbeta med chefs-och ledarskapet, vilket anges i verksamhetsplanen.**

- Akademikerförbundet SSR vill att arbetsgivaren förtydligar vad ”transformerande ledarskap” innebär och hur det är tänkt att upplevelsen detta ledarskap ska följas upp hos berörda medarbetare ute på verksamheterna.

**Förslaget kommer inte att utvecklas mer i verksamhetsplanen, hänvisning till dels den föredragning som gjordes på förvaltningsgruppen i höstas samt samarbetsytan för chefsutveckling i staden.**

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

- Akademikerförbundet SSR förslag till verksamhetsplan även att fackliga organisationerna ska beredas möjlighet att intervjua fler än enbart en kandidat vid chefstillsättning och MBL-förhandling.

**Arbetsgivaren ansvarar för rekrytering och urval. Förvaltningens slutkandidat förhandlas. Förslaget tas inte med i verksamhetsplanen.**

I verksamhetsplanen anges att utveckla och förstärka socialtjänsten och förbättrade arbetsvillkor för socialtjänstens medarbetare. Arbetet med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggarens arbetssituation ska fortsätta för att säkerställa en bra arbetssituation.

- Akademikerförbundet SSR:s förslag till verksamhetsplan att förvaltningen fortsätter arbetet med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare och utveckla och förbättra fortsatt arbetet med handlingsplanen inom förvaltningen och förtydliga hur medarbetare kan göras delaktiga i arbetet.

**Förvaltningen avser att fortsätta med arbetet med handlingsplanen.**

I verksamhetsplanen anses att förvaltningen arbetar förebyggande mot hot och våld samt säkerställa kompetens för att kunna tillhandahålla såväl akut som långsiktigt stöd till personal som utsatts för hot och våld i sitt arbete.

- Akademikerförbundet SSR föreslår till verksamhetsplanen även att förvaltningen arbetar förebyggande mot den psykiska och digitala hot, dvs. aggressiva mail eller telefonsamtal mot tjänstemän, vilket kan framkalla allvarliga påfrestningar hos tjänstemännen. Förvaltningen skulle kunna jobba vidare med utifrån ”Socialtjänsten föredrar ett respektfullt bemötande” som många andra myndigheter redan gör.

**Förvaltningen avser att fortsätta med arbetet med handlingsplanen.**

I verksamhetsplanen anges att stadens chefer ska ges bra förutsättningar för ledarskap. Efter sammanslagningen av Hägersten-Liljeholmen och Älvsjö stadsdelsförvaltningarna har cheferna fått ansvar för många fler medarbetare.

Akademikerförbundet SSR:s förslag till verksamhetsplan att fler chefer anställs inom myndighetsida och utförarsidan så att det blir en minskning av antalet medarbetare per chef.

**Förvaltningen avser att fortsätta med arbetet med handlingsplanen.**

- Akademikerförbundet SSR föreslår till verksamhetsplanen även att förvaltningen ska implementera skyddsronder för enhetschefer och biträdande enhetschefer så att det är möjligt att kartlägga och följa upp och utvärdera chefernas arbetsmiljö.

**Detta ingår att ha med i arbete i befintliga skyddsronder som omfattar samtliga medarbetare och chefer. Förslaget tas inte med till verksamhetsplanen.**

En översyn visar på skillnader i friskvården mellan stadens förvaltningar. Ett mönster är skillnaden mellan traditionellt kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgrupper. Friskvårdsbidraget i Hägersten-Älvsjö skiljer sig många övriga stadsdelsförvaltningar under Stockholm stad.

- Akademikerförbundet SSR:s förslag till verksamhetsplan att förvaltning höjer friskvårdsbidraget för att främja en god hälsa för medarbetarna samt främja utvecklingen för ett mer jämställt Stockholm.

**Förslaget tas inte med till verksamhetsplanen.**

- Akademikerförbundet SSR föreslår även att friskvårdsbidraget får användas till det rabatterade årskortet på stadens simhallar som inom flera andra stadsdelsförvaltningarna, till exempel Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsförvaltning. I verksamhetsplanen anges att friskvård och att ha ett främjande och förebyggande hälsoperspektiv är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra.

**Stadsövergripande beslut att friskvårdsbidraget inte får användas till detta. Förslaget tas inte med till verksamhetsplanen.**

- Akademikerförbundet SSR:s förslag till verksamhetsplan att nya insikter och strategier används för att investera i hälsoarbetet på arbetsplatsen i förebyggande syfte, där medarbetare får möjlighet till effektiv återhämtning under arbetstid.

**Förslaget tas ej upp i verksamhetsplanen.**

#### Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

I verksamhetsplan anges att stadsdelsnämnden arbetar med att utveckla systematik och rutiner avseende hållbar arbetshälsa ur perspektiven hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande i syfte att minska sjukfrånvaron och öka medarbetarnöjdheten. Detta ska öka nytta och kvalitet för invånarna.

### GAMMAL VP-TEXT – ska ej finnas med i verksamhetsplanen för 2022

- Akademikerförbundet vill att förvaltningen tydliggör ”på vilket sätt” förvaltningen arbetar med hållbar arbetshälsa.

### GAMMAL VP-TEXT – ska ej finnas med i verksamhetsplanen för 2022

I verksamhetsplanen anges särskilt prioriterade frågor för de kommande åren är bland annat klimat.

-Akademikerförbundet SSR:s förslag till verksamhetsplan att förvaltningen uppmuntrar sina medarbetare att åka kollektiv och stödja klimatanpassningen genom att bidra medarbetare köpa SL-kort på ett reducerat pris.

**Förslaget tas ej upp i verksamhetsplanen.**

### **Synpunkter/Förslag från SACO till VP med bilagor för Hägersten-Älvsjö Stadsdelsförvaltning**

I anslutning till förvaltningens kompetensförsörjningsplan (bilaga till VP) så delar Saco förvaltningens syn på att man aktivt bör arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så ur ett ekonomiskt perspektiv är det en bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver. 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. De generella



effektiviseringar som läggs på nämnderna och 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.

För att vara en attraktiv arbetsgivare och för att behålla kompetens föreslår Saco att förvaltningen inför möjlighet till pensionsväxling för sina medarbetare, samt att införa 80-90-100-modellen vilken innebär att tillsvidareanställda kan minska arbetstiden till 80 procent med 90 procent av lönen och oförändrad avsättning till tjänstepension. Med arbetsvillkor anpassade till behoven ges äldre medarbetare möjligheter att stanna kvar längre i anställningen. Ett införande av modellen kan ge vinster för både medarbetare, förvaltningen och för staden i stort.

**Förslaget tas ej upp i verksamhetsplanen.**

Saco föreslår att det avsätts resurser för att bättre kartlägga jämlikhetsfrågor utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i anslutning till rekryteringar till förvaltningens befattningar, samt även till att undersöka förekomst av exkluderande/diskriminerande strukturer i förvaltningen.

**Detta ingår i kompetensbaserad rekrytering. Samtliga kostnader ska rymmas inom tilldelad budgetram. Förslaget tas ej upp i verksamhetsplanen.**

Saco föreslår att förvaltningen tillskjuter medel för att parera stress och hög arbetsbelastning med förstärkt grundbemanning inom hela förvaltningens myndighetssektor.

**Förvaltningen har en bemanning kopplat till uppdrag och mål för verksamheterna.**

Saco föreslår att det inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan avsätts resurser för kompetensutveckling inom bl.a. digitalisering för anställda i förvaltningen, vilket inte minst pandemin med hemarbete visat behov av. Vilket även aktualiseras av ramverket för fortsatt möjlighet till hemarbete efter pandemin.

**Samtliga kostnader kopplat till kompetensutveckling ska rymmas inom tilldelad budgetram. Förslaget tas ej upp i verksamhetsplanen.**

Saco föreslår att man inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan prioriterar stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Framgår i verksamhetsplanen att stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ges under 2022.**

Saco föreslår på att man inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan prioriterar stöd till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

**Det framgår i verksamhetsplanen att arbeta förebyggande för sänkt sjukfrånvaro är prioriterat.**

Saco föreslår att hantering/utredning av ansökningar om sjuklönekostnader, ärenden och ansökningar för personlig assistans enligt 9:2 § LSS centraliseras till grupp av erfarna biståndshandläggare på förvaltningen för säkerställande av rättssäker handläggning samt att inga felaktiga utbetalningar görs till oseriösa utförare av personlig assistans/assistansersättning.

**Förvaltningen undersöker möjligheten till detta.**

## **Digitala signaturer**

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Lars-Gunnar, Wennberg	2021-12-09
Katri Annikki, Karlsson	2021-12-09
Susann Christina, Stjärnfeldt	2021-12-09
Dick, Morén	2021-12-09
Ann-Charlotte Elisabeth, Andersson	2021-12-10
Shahanaz, Khan	2021-12-09