

Förhandlingsprotokoll från MBL § 11 om verksamhetsplan 2024 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd den 15 december 2023

Närvarande:

Stadsdelsförvaltningen

Lee Orberson, stadsdelsdirektör

Lars Wennberg, avdelningschef nämndkansliet

Yvonne Kokkola, avdelningschef social omsorg

Alex Baena, avdelningschef ekonomi och upphandling

Mette Sundqvist, avdelningschef HR och kommunikation

Eva Alama, avdelningschef äldreomsorg

Liselott Hedman, avdelningschef förskola

Linda Palo, avdelningschef samhällsplanering och intern service

Jan Rönnberg, avdelningschef funktionsnedsättning och socialpsykiatri

Fackliga organisationer

Vision: Maria Ahumada, Indu Chopra

Kommunal: Embla Falk

Sveriges Lärare: Susann Stjärnfeldt

Akademikerförbundet SSR: Liselotte Näslund

SACO: Dick Morén

Förhinder

Vårdförbundet

Ledarna

Tidpunkt:

15 december 2023 kl. 9:00

Plats:

Laddaren plan 9 Telefonvägen 30

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

1. Mötets öppnande och godkännande av dagordningen

Lee Orbersson öppnade mötet och dagordningen godkändes.

2. Val av justerare

Till att justera protokollet valdes

Lars Wennberg för arbetsgivaren

Maria Ahumada för Vision

Embla Falk för Kommunal

Susann Stjärnfeldt för Sveriges Lärare

Liselotte Näslund för Akademikerförbundet SSR

Dick Morén för SACO

Justering sker måndagen den 18 december. Justering sker digitalt.

3. Ärende

Verksamhetsplan 2024 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd.

4. Noteringar från sammanträdet

Förtydliganden från arbetsgivaren har lagts till i förekommande fall i enlighet med vad som överenskoms under förhandlingen.

5. Förvaltningens förslag

Förvaltningens förslag till verksamhetsplan 2024 för Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd. Förslaget har skickats ut i kallelsen till förhandlingen.

6. Arbetsspartens förslag

Yrkanden, frågor och uttalanden. Se bilaga nedan.

7. Mot förvaltningens förslag görs

Samtliga förbund förklarade sig oeniga i enlighet med sina yrkanden och de yrkanden de ställt sig bakom från andra förbund samt konstaterade att arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

8. Mötet avslutades

Lee Orbersson avslutade mötet.

Förhandlare justerar digitalt

Lars Wennberg för arbetsgivaren

Maria Ahumada för Vision

Embla Falk för Kommunal

Susann Stjärnfeldt för Sveriges Lärare

Dick Morén för SACO

Liselotte Näslund för Akademikerförbundet SSR

Bilaga: Svar på yrkanden, frågor och uttalanden från den fackliga organisationerna

Yrkanden och uttalanden från de fackliga organisationerna om verksamhetsplan 2024 för Hägersten-Älvsjö

Yrkanden besvaras med avslag eller bifall och i vissa fall med en kort kommentar. Frågor hänvisas till berörda samverkansgrupper eller svaras på muntligt vid kommande möte med förvaltningsgruppen. Alla frågor som hänvisas till samverkansgrupperna blir härmed föranmälda.

Yrkanden och uttalanden från de fackliga organisationerna om verksamhetsplan 2024 för Hägersten-Älvsjö

Yrkanden besvaras med avslag eller bifall och i vissa fall med en kort kommentar. Frågor hänvisas till berörda samverkansgrupper och förvaltningsgrupp eller svaras på muntligt.

Akademikerförbundet SSR; s förslag/yrkanden till verksamhetsplan 2024, Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltningen.

Jämställdhet

Tre fjärdedelar av Stockholms stads dryga 45 000 medarbetare är kvinnor.

Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna bör ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet då kvinnor och män har olika förutsättningar och behov. För att främja en god arbetsmiljö bör anställas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses.

1. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplan 2024 är att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

Arbetsgivaren: Avslag. AG har inte någon skyldighet att tillgodose detta.

Öppenhet, jämlikhet och demokrati

Det framgår i verksamhetsplanen för år 2024 att stadsdelsförvaltningen har som mål att bidra till en öppen, jämlik och demokratisk verksamhet för invånarna i enlighet med mål i Agenda 2030.

2. Akademikerförbundet SSR förslag/yrkande till verksamhetsplan 2024 är att förvaltningen använder sig av anonymiserade ansökningar i syfte att minska risken för att det sker en medveten eller omedveten diskriminering avseende kön, etnicitet, funktion mm i samband med tjänstetillsättningar.

Arbetsgivaren: Avslag. All rekrytering sker genom kompetensbaserad rekrytering och som säkerställer att det inte sker diskriminering.

Samhällsnytta, kris och beredskap

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 har och behåller ett stabilt lager med 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.

3. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 att förvaltningen ger medarbetarna möjlighet att ge blod på arbetstid.

Arbetsgivaren: Avslag. Möjlighet att ge blod på arbetstid medges inte.

Lön och kompetensförsörjning

Inom flera yrkesgrupper på stadsdelsförvaltningen har ingångslönerna höjts i högre omfattning än vad den årliga löneutvecklingen har gjort för fastanställda.

Det innebär att medarbetare som valt att arbeta kvar på förvaltningen en längre tid har kommit efter i sin löneutveckling i jämförelse med nyanställda.

4. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att arbetsgivaren säkerställer att lönesnedsattsar uppmärksammas samt att säkerställer att eventuell korrigering tas utanför löneöversynen för att inte andra anställdas löneutveckling ska påverkas.

SACO, Sveriges lärare och Vision samt Kommunal ställer sig bakom yrkande 4.

Arbetsgivaren: Avslag. Hanteras i samband med löneöversynsprocessen. Lönefrågor hanteras inte i VP, det sker i löneöversynsprocessen.

5. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att arbetsgivaren i budgeten tar hänsyn till löneutveckling och avsätter medel som ger enhetschefer utrymme att verkligen kunna ge de anställda ett lönepåslag efter prestation.

SACO, Sveriges lärare och Vision samt Kommunal ställer sig bakom yrkande 4.

Arbetsgivaren: Avslag. Hanteras i samband med löneöversynsprocessen.

Inom flera enheter på förvaltningen har det pågått/pågår det omfattande personalomsättning vilket orsakar stora brister i arbetsmiljön både vad gäller kompetensförsörjning och ohälsosamt hög arbetsbelastning. Nyanställda får allt för hög arbetsbelastning vilket leder till att de snabbt byter jobb, medarbetare som jobbat en längre tid får ofta ta en orimlig arbetsbörda för att arbetet ska bli genomfört. Stadsdelsförvaltningen tappar kompetens inom viktiga verksamhetsområden samt ökar ohälsan på arbetsplatsen för kvarvarande medarbetare.

6. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att fackförbunden i ett tidigt skede får vara delaktiga i framtagandet av stadsdelsförvaltningens kompetensförsörjningsplan inför år 2025.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

Arbetsgivaren: Avslag. Kompetensförsörjningsplanen tas fram av arbetsgivaren och är en bilaga till VP. Arbetet med att identifiera behoven för kompetensförsörjningsplanen sker löpande under verksamhetsåret och fångas inom ordinarie samverkanstrukturer.

7. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att arbetsgivaren vid en personalomsättning överstigande 15 % inom en och samma enhet överanställer personal för att säkerställa en rimlig arbetsmiljö samt att arbetet medarbetarna ska leverera håller god kvalitet.

Arbetsgivaren: Avslag. En generell skrivning i VP att tillsvidareanställa personal överstigande ordinarie bemanning är inte aktuellt.

8. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att det utförs en systematisk uppföljning tillsammans med skyddsombud på de verksamheter som använder sig av avslutsenkät gällande avslutningsorsak.

Arbetsgivaren: Avslag. Innehållet i yrkandet hanteras inom samverkanssystemet.

9. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att antalet avslutade anställningar per enhet rapporteras på E-SVG alternativt SVG halvårsvis inom respektive verksamhetsområde.

Arbetsgivaren: Avslag. Hänvisas till respektive samverkansgrupp.

Friskvård och personalvård

Stadsdelsförvaltningen har efter i slutet av år 2023 ett pressat ekonomiskt läge. Akademikerförbundet SSR har fångat upp signaler från medlemmar i verksamheterna att för arbetsgivaren i olika utsträckningar kommer att behöva bortprioritera personalfrämjande/vårdande aktiviteter som handledning, planeringsdagar, friskvårdsaktiviteter, julaktiviteter, kickoffs och liknande. Detta är ogynnsamt både för verksamheterna och personalen.

10. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att arbetsgivaren avsätter särskilda medel för att säkerställa att behovet av personalfrämjande/vårdande aktiviteter tillgodoses för alla medarbetare.

Arbetsgivaren: Avslag. Inte en fråga för verksamhetsplanen. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ligger till grund för att främja en god arbetsmiljö.

mm har inte möjlighet att utnyttja friskvårdstimme då de arbetar på schema. De gynnas av ett högre bidrag och har naturligt i arbete rörelse/aktivitet utomhus under de flesta arbetspass.

Medarbetare som arbetar på kontor inom exempel myndighetsutövning, beslutsfattande, personalfrågor mm. är i behov av att få avbrott, byta miljö för att kunna få återhämtning i arbetet då rörelse/aktivitet utomhus inte ingår i arbetet. Där är det ofta gynnsamt att ta del av friskvårdstimme. Staden har centralt beslutat att arbetsgivaren vid varje förvaltning ska bestämma mellan 2 föreslagna alternativ av friskvårdsförmån som måste gälla samtliga anställda på samma förvaltning. Beslutet går emot stadens idé om att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det riskera istället att bidra till det motsatta som ohälsa/sjukdomsfrånvaro då man inte anpassar förmånen utifrån medarbetarnas/arbetets olika förutsättningar.

För att anställda ska stanna kvar krävs en god arbetsmiljö anpassat utifrån det arbete man ska utföra vilket ”samma friskförmån för alla” inte bidrar till. Staden centralt beslutar om övergripande frågor för stadens olika verksamheter och är en hållpunkt för varje förvaltning att utgå ifrån. Men varje verksamhet/förvaltning ansvarar sedan själv för hur arbetet ska utföras.

11. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 att stadsdelsförvaltningen på individnivå låta varje medarbetare välja mellan stadens 2 föreslagna alternativ på friskvårdsförmån för att friskvården ska ge den effekt som arbetsgivaren önskar – hälsa och välbefinnande.

Arbetsgivaren: Avslag. Beslutet av KF i 2024 års budget är att stadens förvaltningar ska välja **ett** av alternativen som då gäller för alla medarbetare i resp. förvaltning.

I verksamhetsplanen framgår att stadsdelsnämnden för att bidra till de globala målen om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, jämställdhet och minskad ojämlikhet i Agenda 2030 lägger stor vikt vid det systematiska arbetsmiljöarbetet och att stärka friskfaktorer inom alla verksamheter för att på ett strukturerat och främjande sätt bidra till hållbara, hälsosamma och attraktiva arbetsplatser.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

12. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 att arbetsgivaren gör friskfaktorsinventeringar tillsammans med skyddsombud i

förvaltningens olika verksamheter och implementerar fortsatt arbetet med fokus på friskfaktorer inom alla förvaltningens verksamheter.

Arbetsgivaren: Avslag. Det systematiska arbetsmiljöarbetet som görs ligger till grund för att främja en god arbetsmiljö. Friskfaktorer ligger inom många av de processer som förvaltningen arbetar med och dessa kommer under 2024 ytterligare att förstärkas.

Delaktighet och inflytande

Omställningen till nya socialtjänstlagen med stärkt fokus på det förebyggande arbetet och att använda kunskapsbaserade arbetssätt kommer påverka medarbetare inom de flesta av förvaltningens verksamheter.

13. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 att arbetsgivaren på ett systematiskt sätt kontinuerligt informerar medarbetarna om vart i processen ”att införa nya socialtjänstlagen” staden respektive stadsdelsförvaltningen befinner sig.

Arbetsgivaren: Avslag. Medarbetare kommer löpande bli informerade om hur arbetet med den nya socialtjänstlagen fortskrider inom ordinarie samverkansstruktur.

Stockholm stad har samverkanssystem för att skapa delaktighet och ge medarbetarna möjlighet att påverka. Gällande fackförbundens delaktighet i förvaltningens verksamhetsplan upplever Akademikerförbundet SSR att den inbjuds till i ett för sent skede, då ett förslag till beslut redan är utarbetat utan delaktighet från fackförbunden

14. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att fackförbunden i ett tidigt skede inför nästa år får vara delaktiga i framtagandet av verksamhetsplanen 2025 för att på så sätt möjliggöra för medarbetarna på förvaltningen att framföra sin mening då verksamhetsplanen rör både deras arbetsmiljö och har stor inverkan på den verksamhet de arbetar i.

Arbetsgivaren: Avslag. Inte en fråga för verksamhetsplan 2024. Frågan hanteras inom ordinarie samverkansstruktur. Arbetsgivaren är mån om hög delaktighet från medarbetarna vid framtagande av enheternas verksamhetsplaner.

Arbetsmiljö

Digitala verktyg och system är en stor del i arbete inom förvaltningens olika verksamheter. Fler och fler digitala lösningar, arbetssätt och system tillkommer också kontinuerligt och kommer så fortsätta. För att ha en fungerande arbetsmiljö behöver digitala verktyg och system fungera samt behöver medarbetarna ha tillräcklig kompetens och tillgång till stöd.

15. Akademikerförbundet SSR:s förslag/yrkande till verksamhetsplanen 2024 är att årlig digital skyddsround implementeras och blir obligatoriskt en del i det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet inom alla verksamheter.

Arbetsgivaren: Avslag: Inte en fråga för verksamhetsplanen. Förvaltningen kommer att följa de nya arbetsmiljörondsprotokollen som är framtagna i ILS-modulen-arbetsmiljö som är lika för hela staden.

Kommunals yrkanden och frågor om verksamhetsplanen 2024 i SDF Hägersten-Älvsjö

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Anställning och villkor

Kommunal ser positivt på stadens arbete med heltid som norm och trygga tillsvidareanställning. Samtidigt måste arbetet med schyssta scheman och en god arbetsmiljö ses över för att personal skall kunna må bra och hålla ett helt arbetsliv. Detta är även viktigt för framtida kompetensförsörjning inom staden att villkoren höjs och för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Kommunal är också positiv till att stadsdelen under året ska utreda möjligheten till att utföra all lokalvård i egen regi.

Kommunal har länge påpekat vikten av att äldre kollegors erfarenhet ska löna sig. Därmed blir vi väldigt glada att se att det står: "Staden ska se positivt på att ta tillvara äldre medarbetares kunskaper och kompetenser i arbetslivet". Kommunal vill att staden ska arbeta än mer aktivt för att se till att vi tar till vara på den erfarenhet som finns så de inte behöver byta arbetsplats för att komma upp till en lön som man kan leva på.

Kommunal yrkar på att förvaltningen ser över löneprocessen för att tillvara ta erfaren personal så att dem inte tvingas byta arbetsplats för att få upp sina löner.

Arbetsgivaren: Avslås. Yrkandet är inte föremål för behandling i samband med VP. Lön hanteras inom ramen för löneöversynsprocessen. Staden och förvaltningen följer gällande löneavtal där individuell lönesättning utifrån prestation bedöms utifrån förvaltningens lönekriterier.

Kommunal vill se att stadsdelen börjar arbeta mer aktivt med införandet av fasta vikarier med tillsvidareanställning på heltid, samt att de är kopplade till varje enhet för att arbeta arbetsplatsnära och geografiskt. Även viktigt att regelbundet följa upp och riskbedöma de anställdas arbetsmiljö och villkor för att i tid upptäcka brister i arbetsmiljön eller arbetsvillkoren för de anställda i dessa pooler. Även följa upp hur poolerna påverkar övrig personals arbetsmiljö.

Kommunal yrkar att förvaltningen inför tillsvidareanställda vikarier på heltid inom de olika verksamhetsområdena.

Arbetsgivaren: Avslås. Arbetsgivaren ansvarar för att bemanning sker utifrån verksamhetens behov och gällande lagar och avtal. Äldreomsorgen påbörjat utredning om bemanningsenhet. Förskoleförvaltningen utreder möjlighet till att ha en vikariepool.

Kommunal yrkar att förvaltningen ser över om gångtider för personalen i hemtjänsten är verklighetsanpassade.

Arbetsgivaren: Avslås. Äldreomsorgen följer kontinuerligt upp beviljad, planerad och utförd tid. I det ingår även gångtid. Frågan hänvisas till ÄOs samverkansgrupp.

Kommunal tycker det är positivt att det införs en indikator på andelen barnskötare med barnskötarutbildning.

Arbetskläder och arbetsskor

Kommunal anser att alla välfärdarbetare inom Kommunals avtalsområden skall ha god tillgång till professionella och personliga arbetskläder som kontinuerligt inventeras och uppdateras både vid slitage och nyanställning. Kläder som skyddar oss under alla årstider och är anpassade till det yrke man har.

Att det nu i budgeten skrivs om bra arbetsskor ser Kommunal som en stor vinst för staden om man satsar på ergonomiska skor som är anpassade efter årstid, fot och yrke för att kunna vara den stora friskfaktor som medarbetarna i våra verksamheter behöver. Eftersom vi har så brett verksamhetsspann i stadsdelen så anser vi att medarbetarna inflytande är viktigt i processen vid val av arbetskläder och arbetsskor.

Kommunal yrkar på att arbetsgivaren köper in professionella och personliga arbetskläder och skor till alla medarbetare i utförarenheterna.

Arbetsgivaren: Avslås. Arbetskläder finns där det krävs enligt lagar, avtal och riktlinjer. Kommunstyrelsen har fått i uppdrag att utreda frågan om arbetsskor i lämpliga välfärdsverksamheter.

Arbetsmiljö och friskfaktorer

Kommunal yrkar att anonym årlig psykosocial skyddsround genomförs på samtliga arbetsplatser. Att ronderna planeras och utvärderas i samverkan med skyddsombud.

Arbetsgivaren: Avslås. Arbetsmiljöround inom OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö) kommer att ske hösten 2024 utifrån underlag som är lika för hela staden i den nya ILS-modulen för arbetsmiljö.

Äntligen har staden noll tolerans mot hot och våld! Det förebyggande arbetet för att motverka hot och våld inom stadsdelens verksamheter måste intensifieras för att målet ska ha möjlighet att uppfyllas. Chefer och skyddsombud bör gemensamt genomgå utbildning och planera arbetet för en säker arbetsmiljö. Att öva och få möjlighet till återkommande reflektion med erfarenhetsutbyte är viktigt för att tillgodo se sig den nya kunskapen och arbetsrätten.

När hot och våldssituationer uppstår är dokumentationen och uppföljningen mycket viktigt. Dels för den utsatta personalen samt för hela verksamheten för att kunna förebygga ytterligare händelser.

Kommunal stöder Stadsdelsförvaltningens fortsatta prioritering av området att chefer och medarbetare ska ha en god arbetssituation och ges förutsättningar att nå goda arbetsresultat. Att en god arbetsmiljö bland annat säkerställs genom en balans mellan uppdrag och resurser, samt genom ett rimligt antal medarbetare per chef.

Kommunal yrkar på att förvaltningen inom samtliga av Kommunals avtalsområden fastställer den rimliga gruppstorleken på antal medarbetare per chef.

Arbetsgivaren: Avslås. Om Kommunfullmäktige fattar beslut om den nya chefsstrukturen så finns vissa regleringar där, men AG kommer inte att skriva in egna antal. Det ser väldigt olika ut inom verksamheterna.

Kommunal yrkar på att få vara delaktiga i analysen av förvaltningsorganisationen under året, utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef.

Arbetsgivaren: Avslås. Arbetsgivarens analys redovisas inom samverkansprocessen. Eventuella organisationsförändring hanteras inom samverkanssystemet.

Kommunal ser det som glädjande att Stadsdelen avseende parklekar och mötesplatser i enlighet med KF:s mål fortsätter utvecklingen mot utökade öppettider genom att stärka bemanningen. Kommunal menar att begreppet "stärkt bemanning" innebär fler arbetskamrater på tillsvidareanställningar och yrkar därför på att fler anställs för att motsvara en stärkt bemanning utifrån utökade öppettider inom parklekar och mötesplatser för unga.

Kommunal yrkar även på att inget ensamarbete förekommer på de arbetsplatser som utgörs av stadsdelens parklekar och mötesplatser för unga.

Arbetsgivaren: Avslås. AG strävar alltid efter en trygg och säker arbetsmiljö för medarbetarna.

Kommunal noterar att förvaltningens avdelningar inom Förskola, Äldreomsorg, Funktionsnedsättning och Socialpsykiatri formulerar målsättningen att arbeta vidare för en ökad personalkontinuitet och minskad andel timavlönade. Kommunal tror också att det är en friskfaktor och en viktig del i att som medarbetare känna meningsfullhet och delaktighet i sitt yrkesliv, såväl som trivsel och trygghet.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

Kommunal yrkar på att förvaltningen stärker och säkerställer möjligheterna till personalkontinuitet inom samtliga av Kommunals avtalsområden. Detta genom att undvika omflyttningar av medarbetare för att täcka bemanningsbrister och istället undersöka andra lösningar såsom pooler och resursteam.

Arbetsgivaren: Avslås. Arbetsgivaren ansvarar för att bemanning sker utifrån verksamhetens behov och gällande lagar och avtal.

Arbetsbördan för Kommunals medlemmar i förskolan har ökat över tid och arbetet med minskade barngrupper har ännu inte gett effekt på arbetsplatserna. Kommunal ser att man i budgeten önskat att minska barngrupperna för förskolelärarna, men i ett arbetslag så finns det flera yrkesgrupper som stadsdelen behöver värna om. Riskerna med denna skrivning är att man minskar förskolelärarnas arbetsbörda enbart.

Kommunal vill även att man i målet om ett kollektivavtal för att säkerställa förskolelärarnas pedagogiska utvecklingstid, tar i beaktning barnskötarnas arbetsbelastning och arbetsmiljö.

Kommunal yrkar på att stadsdelen arbetar för att minska barngruppernas storlek.

Arbetsgivaren: Avslås. Oklart vilken nivå som avses i yrkandet. AG arbetar alltid för att ha så få barn i grupperna som möjligt.

Angiverilagen

Kommunal anser inte att våra medlemmar skall påtvingas att ange de individer som vi arbetar med och för. Vi är positiva till att staden anser att vi inte skall ange. Men om lagen går igenom så anser Kommunal att Stadsdelen inte ska vidta arbetsrättsliga åtgärder mot arbetstagare som underlåter att följa lagens regler.

Våld i nära relation

Vid våld i nära relation anser Kommunal att stadsdelen skall ta ett större ansvar. När behov uppstår för personal av t.ex. byte av arbetsplats till annan stadsdel bör arbetsgivaren agera skyndsamt och vara behjälplig i processen och där behov av byte av arbetsplats uppstår är det viktigt att hela staden samarbetar vid omplacering.

Arbetsmarknad

För att vara en bra arbetsgivare och för att personalen skall ha möjligt att vara goda arbetskamrater måste det utbildas handledare på varje arbetsplats som skall ta emot elever och praktikanter. Handledaren måste få möjlighet att utföra sitt handledarskap samtidigt som arbetskamraterna inte skall påverkas negativt med ökad arbetsbelastning. Handledarskapet bör även generera i tillfälligt lönetillägg.

Kommunal yrkar på att handledarskapet bör generera i tillfälligt lönetillägg.

Arbetsgivaren: Avslås. Generella lönetillägg kommer inte att ges.

Kompetensutveckling till kock.

Kommunal yrkar på att stadsdelen erbjuder utbildning till kock på samma sätt som man erbjuder utbildade barnskötare att bli utbildade barnskötare.

Arbetsgivaren: Avslås. Inte aktuellt i dagsläget och hanteras vid behov på enhetsnivå.

Semester under året

Införande av nya arbetstidslagen medför att arbetstagarna har fått svårare att byta arbetspass med varandra. Vid behov av att besöka läkare, tandläkare m.m.

Kommunal yrkar på att stadsdelen möjliggör för arbetstagare att kunna ta ut semesterdagar utanför semesterperioden juni, juli och augusti.

Arbetsgivaren: Avslås. Förvaltningen följer gällande lagar och avtal som reglerar semester och andra ledigheter.

Det borde även finnas en samstämmighet inom förvaltningen.

Yrkanden från Sveriges Lärare Stockholm, budgetår 2024-2025

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 uteblir de satsningar som skulle möjliggöra detta.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

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 arbetsituation 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.
Arbetsgivaren: Avslås. Dialog om tjänstens innehåll förs med närmaste chef och vid behov inom samverkanssystemet.
2. att arbetsgivaren säkerställer en grundbemanning som ger en säker och kvalitativ utbildning för barn och en hållbar arbetsmiljö för medarbetare.

Arbetsgivaren: Avslås. Hanteras inom samverkanssystemet.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

Arbetsgivaren: Avslås. AG arbetar alltid för att ha så få barn i grupperna som möjligt.

4. att alla förskollärare kontinuerligt får kompetensutveckling.

Arbetsgivaren: Avslås. Hanteras på enhetsnivå och inom samverkanssystemet.

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

Arbetsgivaren: Avslås. Frågan regleras inom för gällande lagstiftning för förskolan.

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

Arbetsgivaren: Bifalls. Finns som indikator i VP för hela förvaltningen.

7. att arbetsgivaren inför karriärtjänster för förskollärare.

Arbetsgivaren: Avslås. Det finns ingen nationell struktur för karriärtjänster i förskolan. Diskussioner pågår på förskoleförvaltningen.

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.

Arbetsgivaren: Avslag. Givetvis har AG nolltolerans mot hot, våld och kränkningar, vilket står i VP.

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

Arbetsgivaren: Avslås. Lön hanteras inom ramen för löneöversynsprocessen.

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

Arbetsgivaren: Avslås. En kravprofil är upprättad kopplad till rekryteringsprocessen.

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

Arbetsgivaren: **Avslås.**

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 kärnupdrag värnas. Alla barn garanteras undervisning av legitimerade förskollärare.
- staten ser till att fler förskollärare utbildas.
- staten lagstiftar om minimibemanning, förskollärartäthet samt ett maxtak för barngrupperns 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 praktiktäna 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.

Sveriges Lärare lokalförening Stockholm
Skolformsförening Förskola
Genom
Susann Stjärnfeldt

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Frågor på VP Hägersten -Älvsjö 2024

- Det står i verksamhetsplanen att ”Stadsdelen har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet som förväntat resultat.” Vad planeras för aktiviteter för att nå förväntat resultat? Sid 48
- Vilka konkreta aktiviteter ska göras för att arbeta med handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare? S.46–48
- Sveriges Lärare har flertalet gånger lyft att det är för stora enheter. Hur många ska en rektor ansvara för och vad menas med rimligt antal? Sid 48 Vilka aktiviteter planeras för att implementera en ny chefsstruktur?
- Förebyggande insatser för barn som utmanar i förskola där oro finns för normbrytande beteende, hur ska de arbetet förstärkas? Vilka stödjande insatser gör socialtjänsten? Vilket samarbete ska ske med socialtjänsten, hur ska det utvecklas? Hur kommer det till medarbetarnas kännedom, med stödjande och stärkande insatser? Sid 18,23,53–54
- Tid för ombud i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vi får in från våra ombud att de inte prioriteras i sitt arbete med arbetsmiljöfrågor, den tiden är viktig för samverkan med medlemmar och rektor. Hur tänker ni med den tiden för uppdraget? Och i de enheter där LSVG sker? (Sid 46 Viktigt för SAM att tid ges för skyddsombud med rektor.)
- En grupp på 22 barn redovisas i systemet 2 barngrupper med 2 st pedagoger på 11 barn. Men i den fysiska verkligheten känner medarbetarna till att det är 4 personer som arbetar på en avdelning med 22 barn. Hur ska ni göra för att få ordning på redogörelsen så att barngruppsantalet stämmer med verkligheten? Frågade samma fråga förra året men det är fortfarande en aktuell fråga. S 18
- andel leg fsk av totalt anställda är 37 % men anställda av vilka? Räknas kocken, biträdande rektor, lokalvårdare? (sid 18)

Yttrande från Vision Älvsjö Hägersten kring Verksamhetsplan för 2024

Vision ser positivt på de tre centrala utvecklingsområdena som prioriterats i kommunfullmäktiges budgetbeslut för 2024:

- Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden.
- Ett Grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning.
- Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder åt alla.

För att nå dessa mål under de aktuella ekonomiska förutsättningarna krävs en hög grad av effektivisering och planering, särskilt med hänsyn till enheternas verklighet. Vision vill därför framföra följande synpunkter:

Hållbart Ledarskap och Medarbetarskap:

Vision instämmer i betydelsen av att skapa en positiv och produktiv arbetsmiljö genom ett fokus på hållbart ledarskap och medarbetarskap. Genom aktivt stöd och utveckling av arbetsledare och medarbetare lägger man grunden för framgång, trivsel och en hälsosam arbetsplats.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplad till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. För Vision ska ledarskapet vara präglad av tillgänglighet, tydlig kommunikation, struktur, tillit och mod. Chefer ska stöttas och stärkas i detta för att på bästa sätt kunna leda sin verksamhet och hantera förändringar samt komplexa situationer. Vision är oroad över hur chefers arbetsbelastning ökar, bland annat genom det växande administrativa ansvaret. Hur är det tänkt att säkerställa att chefer behåller ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap samt är tillgängliga för medarbetare när det administrativa stödet minskar? Hur planeras stödet till cheferna och personalvården för att hantera det tunga arbetet under en prioriteringsperiod med dåliga ekonomiska förutsättningar?

Medarbetarnas delaktighet i alla processer, inklusive förändringsprocesser, är avgörande för att främja en känsla av trygghet på arbetsplatsen för alla. Att arbeta för ökad delaktighet bland medarbetarna i alla processer utgör ett viktigt verktyg för att främja hälsa och välmående på arbetsplatsen. Ett exempel på medarbetarnas brist på delaktighet i besluten var besluten om

friskvårdspengar, som har engagerat många medarbetare som känner att deras perspektiv har förbisetts. Vision förstår den solidariska tanken bakom besluten men är också medveten om medarbetarnas önskan att behålla den flexibilitet som bidrar till återhämtning. Ett annat verktyg för delaktighet är APT-möten, där alla medarbetare ges möjlighet att uttrycka sina farhågor och åsikter på varje arbetsplats. Tyvärr har Vision noterat under det senaste året att APT-möten på många håll inte betraktas som ett effektivt verktyg, och protokollen har inte använts för att övervaka och främja arbetsmiljön. Detta ser Vision som ett utvecklingsbehov som vilar på närmaste chefs ansvar. Hur kan arbetsgivaren säkerställa att dessa verktyg används på ett kontinuerligt sätt?

Att använda IA-verktygen som ett sätt att dokumentera problem för att förbättra arbetsmiljön är enligt Vision en utvecklingsfråga. Vissa medarbetare tror fortfarande generellt att, att göra en IA-anmälan innebär att anmäla arbetsgivaren och inte som ett sätt att få stöd i verksamheten.

Arbetsmiljöarbetet är ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och trivas på jobbet. Chefer har en viktig roll i att säkerställa en god arbetsmiljö genom att arbeta systematiskt och förebyggande inom området. Hur kommer arbetsmiljöarbetet att prioriteras? Vilka områden kommer att prioriteras?

Vision ser positivt och förväntansfullt på de planerade samordnade insatserna för personer med komplexa behov genom ett fokus på att ge individcentrerat stöd. Det kräver att Individ- och familjeomsorg får stabilitet och ökad personalkontinuitet, vilket är direkt beroende av de ekonomiska förutsättningarna. Vision betraktar samordning och samverkan som nyckeln till en heltäckande och effektiv handlingsplan, där individen och det salutogena välbefinnandet står i centrum. För att uppnå detta är medarbetarnas arbetsmiljö och personalvård av yttersta vikt.

Vision har under det föregående året bevittnat de svårigheter som har funnits för att behålla kompetent personal och är oroade över att chefernas arbetsbelastning kan bli för hög samtidigt som personalvården får mindre utrymme. Hur planeras det att stärka de svaga punkterna inom personalvård, delaktighet och förhindra att de ekonomiska förutsättningarna leder till en orimlig arbetsbelastning?

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Visions fråga kring medarbetarskap fokuserar på hur man avser att säkerställa en god personalvård, trots de försämrade ekonomiska förutsättningarna.

När prioriteringarna når sin högsta nivå kan det leda till att arbetsledarna väljer att prioritera bort hälsofrämjande aktiviteter, såsom julaktiviteter, trivselaktiviteter, handledningar och planeringsdagar, med mera. Tillgången till vikarier minskar inom omsorgsområdena, och personal som arbetar med tunga arbetsuppgifter har färre möjligheter till återhämtning. Finns det någon klarhet kring rangordningen för vad som prioriteras bort?

KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

Vision välkomnar initiativen för vård och välfärd i egen regi, samt de planerade förebyggande åtgärderna och fler insatser i egen regi utan biståndsbeslut. Vi ser fram emot att snabbt få se resultat av utredningen och förslag till implementering.

Vision välkomnar en tydlig målsättning att förstärka samarbetet mellan Socialtjänsten och förskolan för att tidigare kunna identifiera barn som behöver extra hjälp och stöd. Vision värdesätter och stödjer dessa insatser, men uttrycker samtidigt en stark oro för att ekonomin kan utgöra ett hinder för att tillhandahålla den nödvändiga extra hjälpen för både förskolor och skolor, där barn tillbringar en väsentlig del av sin vardag. Vi betonar vikten av att inte bara ha en stark strategi utan också att säkerställa tillräckliga ekonomiska resurser för att uppnå dessa mål.

Vision efterfrågar tydlighet kring hur målen är tänkta att nås, med hänsyn till medarbetarnas förutsättningar och att förankra målen i den verklighet som förskolorna befinner sig i, med ett ökat antal barn och mindre personal.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet

Äldreomsorgen står inför stora utmaningar, både när det gäller att effektivisera verksamheten och att bibehålla hög kvalitet i vården för Älvsjö Hägerstens äldre. Vision ser även här en betydande oro kopplad till de ekonomiska förutsättningarna. Chefer står inför ett högprioriterat krav, och sannolikheten att nå målen framstår som orealistisk. Hur är det tänkt att prioriteringsordningen och återkopplingen till medarbetarna ska se ut för att stärka deras delaktighet i processen?

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Äldreomsorgens nationella värdegrund och höga rättssäkerhet bör genomsyra äldreomsorgens verksamheter och insatser. Det är också ett mål med goda intentioner, att erbjuda sammanhållen vård och omsorg med ett personcentrerat förhållningssätt i varje möte, där

fokus ligger på att arbeta förebyggande och hälsofrämjande för att främja god hälsa och stärka personens självständighet. Dock ser Vision med oro på den planerade effektiviseringen av personalen som utför den goda vårdinsatsen, då det inte verkar finnas tillräckligt utrymme för brukarens deltagande och delaktighet i sin vårdplanering med ett förebyggande och hälsofrämjande förhållningssätt. Hur är det tänkt att arbeta för att nå målen på ett tryggt och säkert sätt?

Ekonomi och upphandling

Vision ser positivt på noggrannare uppföljningar och kontroller av de olika avtalen och strävan att öka avtalstroheten, förbättra den systematiska avtalsuppföljningen samt förebygga välfärdsbrott. Samtidigt som den kan leda till att minska klimatpåverkan.

Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2024

Presenterad budget för 2024 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.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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

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.

Dick Morén
Ordförande Sacorådet

Vårdförbundets särskilda yttrande till stadsdelens VP 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 ambulerande 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 mnkr. 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

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

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 ambulerande. 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.

Anneli Johansson ordförande
Vårdförbundet Stockholms stad

Martin Junker vice ordförande
Vårdförbundet Stockholms stad

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