

Protokoll från förvaltningsgruppen

Närvarande:

Förvaltningen

Anders Carstorp, stadsdelsdirektör

Lars Wennberg, avdelningschef administrativa avdelningen

Marja Kammouna, avdelningschef äldreomsorgsavdelningen

Gunilla Davidsson, avdelningschef förskoleavdelningen

Toni Mellblom, avdelningschef avdelningen för social omsorg

Linda Palo, avdelningschef avdelningen för samhällsplanering

Lars Ståhl, enhetschef HR

Gunnela Börjes, sekreterare

Fackliga organisationer

Vision: Katri Karlsson, Ewa Ögren

Kommunal: Charlotte Andersson

Läraryrskommittén: Anna-Maria Nicaströ

SACO: Liselotte Näslund, Camilla Jansson Wredenborg

Förhinder

Ledarna: Karin Wrannvik

Vårdförbundet: Pia Lejkemo

Tidpunkt:

5 december 2017 klockan 10:00

Plats:

Konferensrummet Lars Magnus, plan 9

1. Mötet öppnas

Anders Carstorp öppnade mötet. Datum för justering bestämdes till 12 december 2017.

2. Kvarvarande frågor

- Rutiner vid allvarliga händelser på arbetsplatsen

Diskussion om den händelse som även diskuterades förra förvaltningsgruppen. HR har skickat nyhetsbrev till samtliga chefer om att anmäla händelser till huvudskyddsombud. De fackliga organisationerna önskar få meddelande vid händelse så de kan ta ställning till om deras organisation berörs eller ej. De fackliga organisationerna efterlyser åter redovisning om rutinerna.

- Rutiner vid företrädesrätt

Kommunal ger uttryck för att det är stora brister och att förvaltningen skyndsamt måste åtgärda detta. HR har i samma nyhetsbrev skickat information även om detta.

Kommunal påpekade att dessa frågor ej var förberedda till dagens möte. Bägge dessa frågor förs över som kvarvarande frågor till nästa förvaltningsgrupp. De fackliga organisationerna önskar en redovisning av hur förvaltningen informerat och hur rutinerna ser ut samt hur det följs upp.

3. Förvaltningens övergripande information

Inget att rapportera.

4. Information från de fackliga organisationerna

Inget att rapportera.

5. Ärenden till stadsdelsnämndens sammanträde

- Återställning av barnomsorg på obekvämt arbetstid – svar på motion från (L)

Inga yrkanden framfördes.

- Förlängning av avtal rörande restaurangdrift samt leverans av heldygnskost inom äldreomsorgen

Inga yrkanden framfördes.

- Offentliga rum – förslag på komplettering till Framkomlighetsstrategin

Inga yrkanden framfördes

- Verksamhetsplan och budget 2018

Anders Carstorp presenterade verksamhetsplan och budget 2018.

Yrkanden från de fackliga organisationerna

Läraryrket har lämnat in en skrivelse. De inledande sidorna s 1-5 är Läraryrket svar och initiala yrkanden till stadens budget, vilket bifogas protokollet. De följande sidorna är Läraryrket yrkanden med tillhörande förtexter till stadsdelen redovisas nedan:

Stockholm stad ansåg Läraryrket Stockholms initiativ **Lokal samling för läraryrket** vara besvarad i stadens budget. Vad innebär det och hur ser vi det i det budgetförslag som Hägersten – Liljeholmens stadsdelsförvaltning presenterar? Även detta år lyfter Läraryrket att det krävs flera åtgärder för lärares och skolledares allt högre arbetsbelastning inom förskolan. Inte minst tillförda resurser som bidrar till större marginaler för lärare och skolledare i förskolan att arbeta aktivt med arbetsmiljö- och arbetsbelastningsfrågor. Det är absolut nödvändigt att resurser är tillräckliga för att åtgärder ska kunna sättas in där behov finns för att anpassa till individuella förutsättningar. Alla ska inte göra lika eller ha det på samma sätt. Däremot har alla rätt till en sund arbetsmiljö med lagom arbetsmängd. *Hållbarhetskommisionens rapport Förskola - en god investering i jämlika livsvillkor* ger stadsdelarna i uppdrag att utveckla ledningsorganisationen i syfte att främja det pedagogiska uppdraget. Att ge skolledare goda villkor att utföra sitt uppdrag skapar naturligtvis goda villkor för lärare att i sin tur utföra sitt uppdrag.

Läraryrket yrkar:

1. att stadsdelen sätter in tydligare åtgärder för att minska lärares och skolledares arbetsmängd

Förvaltningen: Detta ingår i den planerade organisationsöversynen

2. att stadsdelen redovisar effekterna av de åtgärder som gjorts för att skapa goda arbetsvillkor

Förvaltningen: Detta ingår i den planerade organisationsöversynen.

3. att stadsdelen mer detaljerat i budgeten redovisar de reella satsningar som görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning

Förvaltningen avslår yrkandet. Förvaltningen redovisar inte på den detaljnivån i budgetarbetet men däremot diskuteras det.

4. att en handlingsplan görs för att tydliggöra de insatser som ska göras för att minska arbetsbelastningen; på individ, grupp, områdes-/enhetsnivå och avdelningsnivå

Förvaltningen: Detta ingår i den planerade organisationsöversynen.

5. att Lärarförbundet involveras i arbetet angående den handlingsplan för att förbättra arbetsmiljön/arbetsbelastningen för medarbetare i förskolan som delegeras till stadsdelsnämnderna i stadens budget

Förvaltningen: Detta ingår i den planerade organisationsöversynen.

I Lärarförbundets nyligen genomförda *Medlemsdialog* med 36 000 respondenter framkommer tydligt bristen på balans mellan krav och resurser. Det förstärks också i Lärarförbundets rapport *Lyssna på förskollärarna*. Lärarbristen i förskolan är som i andra skolformer ett tecken på att villkoren för lärare i förskolan behöver ett omtag. I Hållbarhetskommisionens rapport *Förskola - en god investering i jämlika livsvillkor* beskrivs vikten av en starkt likvärdighet genom ökad pedagogisk kvalitet och ger utifrån det stadsdelarna i uppdrag att säkerställa lärarledd undervisning i förskolan. Vi har en låg lärartäthet i förskolan och växande barngrupper i Stockholm. *Skolverkets* riktlinjer för barngruppsstorlekar går inte att följa eftersom resurser inte finns för att genomföra detta.

Lärarförbundet yrkar:

6. att stadsdelen redovisar hur många lärare det finns i varje barngrupp om 16 barn (siffran tagen direkt ur stadens budget)

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

7. att stadsdelen redovisar hur kvaliteten i undervisningen säkerställs

Förvaltningen tillstyrker yrkandet, detta görs i kvalitetsredovisningen.

8. att stadsdelen redovisar hur lärarens kompetens tas tillvara på bästa sätt i tider av stor lärarbrist

Förvaltningen tillstyrker yrkandet, detta görs i kvalitetsredovisningen.

9. att stadsdelen inrättar individuella scheman för lärare, där undervisningstid och pedagogisk utvecklingstid tydligt framgår, i syfte att säkerställa verksamhetens kvalitet. Precis som för lärare i alla andra skolformer

Förvaltningen tillstyrker yrkandet om ordet ” i n d i v i d ” stryks. Då scheman upprättas de är dock inte alltid individanpassade. Däremot ska det framgå vad som är pedagogisk tid.

Läraryrket ställer sig oenigt i enlighet med yrkandet.

10. att stadsdelen i samverkan med skolledare, lärare och ombud gör en risk- och konsekvensanalys i alla de fall ökade barngrupper övervägs

Förvaltningen tillstyrker yrkandet och tillägger att en barnkonsekvensanalys också ska göras

Lärarkrisen är akut och löftet från Stockholms stad, att lärare i förskolan var prioriterade under löneöversyn 2015, 2016 och 2017 infriades ej. Dessa år blev därmed förlorade år i sin strävan att vara en attraktiv arbetsgivare för lärare i förskolan. Det kan inte bli fler. Stockholms stad måste dessutom axla det ansvar som vilar på den lokala nivån för att öka läraryrkets attraktionskraft. Stockholm har i detta ett större ansvar än andra. Målsättningen att vara löneledande i en kommun och region med de högsta lönerna i samtliga branscher kan inte ses som annat än en mycket låg ambitionsnivå.

Läraryrket yrkar:

11. att stadsdelen tilldelar de resurser i budget som krävs för en fortsatt satsning på lärares och skolledares löner

Förvaltningen: Samtliga resurser som är tilldelade från kommunfullmäktige till stadsdelsnämndens förskoleverksamhet är fördelade till förskoleverksamheten efter administrativt avdrag.

12. att stadsdelen tillsammans med lärarorganisationerna upprättar en långsiktig plan för en uppvärdering av lärares och skolledares löner

Förvaltningen: Detta sker årligen vid löneöversyn

Förskolan är en skolform. Staden beskriver tydligt att stadsdelarna ska arbeta för att främja och öka deltagandet av barn i förskolan. Positivt tycker Läraryrket. Men det behöver mötas upp av de resurser som krävs för att kunna leva

upp till de krav som skollagen ger. I Lärarförbundets rapport *Lyssna på förskollärarna* beskriver lärarna som en av de fem största svårigheterna som ensam lärare i ett arbetslag: bristen på resurser till barn i behov av särskilt stöd. I stadens budget beskrivs: "a ha lika goda möjligheter oavsett bakgrund. Stadens verksamheter ska bidra till att skapa uppväxtvillkor som ger alla barn samma chans och därigenom värnar barns rättigheter. Satsningar på att höja kvaliteten i skola och förskola är grundläggande för detta. Skolan och förskolan ska prioriteras och nödvändiga resurser ska tillföras till dessa verksamheter." (Hållbarhetskommisionens 8) rapport *Förskola - en god investering i jämlika livsvillkor* ges stadsdelarna i uppdrag att stärka förutsättningarna till att ge alla barn det stöd som de behöver.

Lärarförbundet yrkar med instämmande från Kommunal och Vision:

13. att med stöd i skollagen, tilldela ytterligare resurser för likvärdiga förutsättningar för alla barn i behov av särskilt stöd under hela deras vistelsetid i förskolan. Barn som av fysiska, psykiska eller andra skäl har extra stödbehov såsom tex nyanlända, papperslösa, barn med annat modersmål behöver särskilt uppmärksammas. Alla barn ska ges det stöd som deras behov av särskilt stöd kräver.

Förvaltningen: Ytterligare resurser kan inte tillsättas men alla barn ska ha likvärdiga förutsättningar.

14. att ytterligare resurser tilldelas för att kompensera behovet av fler lärare och barnskötare efter heltidsreformen för att minska lärarnas arbetsbelastning och säkra att en verksamhet av hög kvalitet kan bibehållas. Det vill säga att grundbemanningen i förskolan ses över omgående

Förvaltningen: Ytterligare resurser kan inte tillsättas men alla barn ska ha likvärdiga förutsättningar.

Att vara en attraktiv arbetsgivare kräver handling och prioriteringar och inte bara fina ord i uppdrag eller formulerade projekt under kommande år. Lärarbristen i förskolan kräver handling nu. Lösningen är inte att utöka platserna på lärarutbildningen utan staden behöver också ta sitt ansvar som största arbetsgivare för landets lärare i förskolan. Det handlar också om att behålla de lärare vi har, inte bara rekrytera fler. Lärare behöver bättre villkor för sitt komplexa uppdrag. En hög personalomsättning inom förskolan är ett tecken på att villkoren inte finns. *Hållbarhetskommissionens rapport Förskola - en god investering i jämlika livsvillkor* ger stadsdelsnämnderna i uppdrag att säkerställa en likvärdig kompetensförsörjning och avdelningscheferna har i samarbete med Förskoleavdelningen

utvecklat en *handlingsplan för åtgärder för bland annat lärares och skolledares kompetensförsörjning.*

Läraryrket yrkar:

15. att de kompetensförsörjningsinsatser som har fokus på lärare också möts upp av resurser och förutsättningar i organisationen på förskolan. En lärande organisation, som beskrivs i *Hållbarhetskommisionens rapport Förskola - en god investering i jämlika livsvillkor*, kräver det Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

16. att diskussionen kring karriärtjänster för lärare i förskolan initieras och påbörjas av stadsdelen i samarbetet med Läraryrket
Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

17. att diskussioner påbörjas hur Stockholm stad ska bli den attraktiva arbetsgivare för lärare i förskola som krävs för att behålla och rekrytera och inte minst för att förskolan ska kunna spela den roll som alla vi vet att den kan göra
Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

SACO yrkar följande:

1. Med instämmande av Vision och Kommunal:
Att *alla* medarbetare ska ges möjlighet/erbjudas kompetensutveckling och att det redovisas ur det fördelas.
Förvaltningen: Individuella kompetensutvecklingsplaner görs vid medarbetarsamtalen.

2. Med instämmande av Vision, Kommunal och Läraryrket:
Att friskvårdsbidraget ska höjas från 500 kr/år till 1000 kr/år som de flesta andra förvaltningarna i Stockholms stad har.
Samt att man ska underlätta utnyttjandet av friskvårdstimmen för personal som är schemalagda exempelvis på förskolor.
Förvaltningen: Frågan om höjning ska utredas och riktad utökning av friskvårdsmöjlighet ska övervägas.

3. Att förvaltningen redovisar hur de tänkt öka det administrativa stödet för socialsekreterare och biståndsbedömare.
Förvaltningen: Detta ingår i handlingsplanen

4. Att förvaltningen redovisar hur de tänkt sänka ärendemängden för socialsekreterare och biståndsbedömare.

Förvaltningen: Arbetsmängden följs upp kontinuerligt i handlingsplanen.

SACO förklarar sig oeniga och framför att arbetsgivaren inte har visat på vilket sätt handlingsplanen ska implementeras och enheterna arbetar inte tillräckligt aktivt med denna.

Kommunal yrkar följande:

1. Att till översynen av förskolan läggs: bemanning över dagen, schematäckning och arbetsbelastning kopplat till arbetsmiljön.
När de anställda är upptagna i möten, planering och annat som inte innebär arbete i barngruppen så drabbar det de som inte är kvar. Detta innebär att tunga arbetsmoment utförs av färre personer.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

2. Att arbetsgivaren i syfte att behålla kompetenta barnskötare använder delar av barnskötarsatsningen som nämns i stadens budget i syfte att behålla ett lönespann till de som är relativt nyanställda.

Förvaltningen avslår yrkandet då lön sätts individuellt.

3. med instämmande av Lärarförbundet och Vision:
Att arbetskläder ska finnas och vara likvärdiga inom samma verksamhetsområde.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet och lägger till att det arbetet kommer att ske löpande.

4. Att innan arbetsgivaren inför "side" cykel verksamheten anser också att denna fråga borde samverkats innan den som beskrivs som en verksamhet som ska införas.

Förvaltningen avslår yrkandet då det inte bedöms som en verksamhet.

5. Att arbetsgivaren Silviacertifierar vård- och omsorgsboendenas demensavdelningar.

Förvaltningen avslår yrkandet då detta inte kan finansieras inom tilldelad budget.

6. Att innan arbetsgivaren anställer på deltid skall berörd facklig organisation informeras.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

7. med instämmande av Lärarförbundet, Vision och SACO:

Att arbetsgivaren beaktar ser över förutsättningarna för en väl fungerande samverkan. Förvaltningen tillstyrker yrkandet med tillägg att även berörda fackliga organisationer omfattas av begreppet samsyn.

8. med instämmande av Lärarförbundet, Vision och SACO:
Att i arbetet med att minska sjukfrånvaron skall arbetsgivaren samverka med de fackliga organisationerna.
Förvaltningen tillstyrker yrkandet.
9. med instämmande av Vision och SACO:
Att arbetsgivaren tillsammans med de fackliga organisationerna ser över de frisvårdserbjudanden som finns i syfte att kunna erbjuda attraktivare aktiviteter.
Förvaltningen tillstyrker yrkandet, se även SACO:s yrkande nr 2.
10. Att i samband med att en anställd krävs på 1:a-dagsintyg skall företagshälsovården i samarbete med den anställdes chef kartlägga arbetsmiljön för den anställde, arbeta förebyggande och ev. hjälpa till med att söka förebyggande sjukpenning. Vi yrkar också att intyget i första hand utfärdas på 3 mån med en uppföljning för att sedan ev. förlängas.
Förvaltningen avslår yrkandet.
11. med instämmande av Lärarförbundet, Vision och SACO:
Att den årliga arbetsmiljöutbildningen snarast utvärderas och kompletteras. Den bör också genomföras flera gånger under året så att arbetsgivaren uppfyller målet att skyddsombud får en snabb utbildning efter att den blivit vald. Vi anser också att det skall vara obligatoriskt för chefer att snarast efter anställning genomgå utbildningen.
Förvaltningen tillstyrker yrkandet.
12. med instämmande av Lärarförbundet, Vision och SACO:
Att arbetsgivaren för att säkerhetsställa en god arbetsmiljö tillför i aktiviteter att det skall redovisas när skyddsronde på respektive arbetsställe är genomförd.
Förvaltningen tillstyrker yrkandet, det ligger i årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete.
13. med instämmande av Lärarförbundet, Vision och SACO:
Att alla anställda i stadsdelen erbjuds utbildning i HBTQ-frågor och mångfald. Så att vi når upp till nämndens mål att alla verksamheter är jämställda, fria från diskriminering och att mänskliga rättigheter respekteras.
Förvaltningen: Möjligheten kommer att undersökas till integrering i bl.a. arbetsmiljöutbildningar.

14. med instämmande av Lärarförbundet, Vision och SACO:
Att när arbetsgivaren fortsätter att kompetensutveckla chefer och nyckelpersoner för att stärka jämställdhetsfrågor att skyddsombud ingår i gruppen nyckelpersoner
Förvaltningen undersöker möjligheten att i utvärderingen av arbetsmiljöutbildningen inkludera jämställdhetsfrågor.

Vision yrkar följande:

1. med instämmande av Lärarförbundet, Kommunal och SACO:
Att förvaltningen kartlägger hur digitaliseringen påverkar arbetsmiljön och på vilket sätt den stress som digitaliseringen orsakar kan förebyggas.
Förvaltningen: det är svårt att göra en generell kartläggning. Däremot när man gör en särskilt riktad insats görs en risk- och konsekvensanalys.
2. med instämmande av Lärarförbundet och SACO:
Att förvaltningen utreder möjligheterna till att tillämpa 80-90-100 modellen för stadens äldre medarbetare i syfte att bidra till ett långt och hållbart arbetsliv.
Förvaltningen avslår yrkandet. Förvaltningen följer Stockholms stads regelverk för pensionsavgångar.
3. med instämmande av Kommunal och SACO:
Att utbildning för alla förtroendevalda, i kompetensbaserad rekrytering ska erbjudas.
Förvaltningen tillstyrker att samtliga fackliga förtroendevalda ska få utbildning.
4. med instämmande av Lärarförbundet, Kommunal och SACO:
Att förvaltningen tillsammans med skyddsombud utvärderar arbetsmiljöutbildningen. För att den skall möta förvaltningens och medarbetarnas behov.
Förvaltningen tillstyrker yrkandet.
5. med instämmande av SACO:
Att förvaltningen ger socialsekreterarna och biståndshandläggarna möjlighet att medverka vid utvecklingen av de identifierade områdena i handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare.
Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

6. Att förvaltningen redovisar hur man tänker förstärka kompetens och stöd till utförarverksamheter i förvaltningen. Med anledning av att förebyggande arbete och tidigare insatser ska utökas enligt verksamhetsplanen. Förvaltningen avslår yrkandet. Kompetensutveckling sker efter behov. Individuella kompetensutvecklingsplaner görs med medarbetarna löpande och kontinuerligt.

6. Verksamhet och budget

Denna punkt behandlades under p. 5 Verksamhetsplan och budget 2018.

7. Arbetsmiljökommitté

Inget att rapportera.

8. Protokoll från CESAM

Inget att rapportera

9. Övriga frågor

Föregående protokoll hade inte Kommunal och Vision möjlighet att granska innan justering. Punkterna 7 och 9 kommer att skrivas om och nytt protokoll skrivs som ersätter det förra.

På fråga från lärarförbundet förtydligade Gunilla Davidsson att en del enheter redan haft sitt APT i december innan VP:t sammanställts. Det har nu skickats till förskolecheferna med uppmaning att sprida det i organisationen och medarbetarna ska ges möjlighet att diskutera det även om det inte direkt behandlas på ett APT.

Vision efterlyser den s.k. postlistan. Den finns i registraturet.

Kommunal påminner om att samtliga protokoll från förvaltningsgrupp, samverkansgrupp samt minnesanteckningar ska läggas upp på stadsdelens gemensamma samarbetsyta. Ytterligare påminnelse ska ges på chefsforum. Kommunal har fått avslag från förvaltningen på lönestatistik kopplat till ålder och arbetsenhet. Kommunal framhåller att de inte är nöjda med detta.

10. Mötet avslutas

Anders Carstorp avslutade mötet. Nästa möte är den 23 januari 2018, sammanträdesrum Mobilen, plan 9.

Anders Carstorp
stadsdelsdirektör

Gunnela Börjes
sekreterare

Justeras:

Vision

Läraryrket

Kommunal

SACO