

Alla Kommunals frågor och yrkanden handlar om att ge personalen bättre förutsättningar för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter på ett säkert och professionellt sätt. Flera av dessa frågor och yrkanden har framförts under flera år och arbetsgivaren har sagt sig arbeta aktivt med dessa frågor. Kommunal har svårt att se att förbättringar har genomförts på ett tillfredsställande sätt och anser att mer behöver göras.

Det handlar bl.a. om frågor gällande ökad sysselsättningsgrad för ofrivilligt deltidsanställda, vikariatäckning vid behov och arbetskläder.

Stadsdelsnämnden och stadsdelsförvaltningen ska verka för att genomföra förbättringar. Kommunal yrkar på att förbättringarna ska förverkligas under 2022 i enlighet med stadens riktlinjer och kollektivavtal bland annat gällande heltidsmålet och att vara en god arbetsgivare för medarbetare.

Att arbeta med samma frågeställningar år efter år, utan att några större förändringar märks av, leder inte framåt. Vi behöver alla tillsammans arbeta för att få en välfungerande verksamhet som gynnar hela stadsdelen.

Kommunal yrkar;

1. Att nämnden ska avsätta medel för arbetskläder både för inomhus- som utomhusbruk inom alla kontaktyrken. Medel ska avse både för inköp av nya arbetskläder som underhåll av befintliga. Detta är också viktigt ur genus synpunkt då det i mansdominerade yrken är en självklarhet att AG tillhandahåller arbetskläder för utomhusbruk medan detta hör till undantagen i kvinnodominerade yrken.

Svar: Avslag, förvaltningen anser att de arbetskläder/skor som behövs i verksamheterna köps in.

2. Att nämnden ska avsätta medel för arbetsskor både för inomhus- som utomhusbruk oavsett årstid.

Svar: Se ovan svar

3. Att samtlig personal inom Kommunals avtalsområde har rätt till adekvat utbildning för att kunna utföra ett bra arbete. Detta innebär att samtlig personal som saknar adekvat/rätt utbildning för sin anställning skyndsamt ska erbjudas dessa utbildningar.

Svar: Avslag, förvaltningen arbetar dock aktivt och löpande med kompetensutveckling av medarbetare där det finns behov.

4. Att med ökande krav och arbetsuppgifter för medarbetarna ska arbetsgivaren öka bemanningen i samma takt.

Svar: Avslag, ej rådighet, förvaltningen fastställer inte budget

5. Att det ska finnas indikator i nämndens VP och årsmål för reducering av antal visstidsanställda.

Svar: Avslag, Staden inför en ny indikator från och med 2022 där andel timavlönad personal mäts och följs.

6. Att nämnden aktivt arbetar för att minska ofrivillig deltid i samarbete med Kommunal.

Svar: Bifall, förvaltningen arbetar aktivt med frågan och följer de riktlinjer, lagar och regler som finns på området.

7. Att nämnden ska erbjuda fasta tjänster och vikariat på heltid vid nyanställning för att på så sätt fasa ut allmänvisstidsanställning.

Svar: Avslag, förvaltningen strävar efter detta och gör bedömningar utifrån verksamhetens behov och utifrån de riktlinjer lagar och regler som finns på området.

8. Att avsätta medel till barn med särskilt stöd ska gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet och inte använda detta generellt på hela enheten.

Svar: Avslag, Förvaltningen säkerställer, genom specialpedagoger, rutiner och tilläggsbelopp, att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter.

9. Att indikatorn 4,9 förskolebarn per pedagog är att anses som grundbemanningen inom förskolan exkl. lokalvårdare, köks- och resurspersonal.

Svar: Avslag, Vi följer Stockholm Stads riktlinjer och fortsätter ha fokus på en personaltäthet som ger möjlighet att dagligen dela barngruppen och arbeta i små grupper.

10. Att nämnden upprättar handlingsplaner i sin VP för de verksamheter som inte når målen om antal barn i barngrupp inom förskolan.

Svar: Se ovan svar.

11. Att nämnden prioriterar de ofrivilligt deltidsanställda inom vård och omsorgsboende och erbjuda personalen högre sysselsättningsgrad.

Svar: Avslag, förvaltningen strävar efter detta och följer de riktlinjer, lagar och regler som finns på området.

Nästan all personal inom vård och omsorg arbetar efter rullande schema vilket innebär arbete på obekvämt arbetstid. Detta gör det svårt för många föräldrar att förena arbetsliv med föräldraskap.

12. Att nämnden aktivt arbetar för att underlätta för föräldrar att kombinera arbetet med att ta ansvar för barn och hem, t.ex. vid riktlinjer för arbete på obekvämt arbetstid.

Svar: Avslag, Förvaltningen strävar efter att underlätta för medarbetare att förena arbete och föräldraskap.

13. Att det behövs en extra satsning på vårdbiträden och undersköterskors löner på Serafen och Alströmeheppet, för att behålla duktiga och erfarna medarbetare i förvaltningen. Enligt Kommunals beräkning ligger dessa medarbetares löner långt under medianlönen i Stockholm Stad för motsvarande arbetsplatser.

Svar: Avslag med hänvisning till stadens budget och förvaltningens årliga löneanalys där ev. prioriteringar görs.

14. Att nämnden har full löne och inflationskompensation med i budget för att inte tvingas genomföra effektiviseringar genom dessa minskningar i budgeten.

Svar: Avslag, ej rådighet, förvaltningen fastställer inte budget.

15. Att friskvårdsbidraget höjs ännu mer eftersom Kungsholmen fortfarande ligger bland de stadsdelar som har lägst, satsa på att ha högst friskvårdsbidrag i staden. Även införa friskvårdstimme.

Svar: Bifall vad gäller att höja friskvårdsbidraget vilket förvaltningen föreslår i VP 2022. I övrigt avslag.

16. Att nämnden inför 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön.

Svar: Avslag

17. Att ”långpassen” inom äldreomsorgen tas bort.

Svar: Avslag

18 Att nämnden tillser att socialpsykiatrin skall ha ett kontor att utgå ifrån där all personal ryms med ombytes och lunchmöjligheter.

Svar: Avslag, förvaltningen anser att dagens organisation/funktion fungerar väl.

Kommunal bedömer att arbetsbelastningen fortfarande är hög på Kungsholmens förskolor, det är t.ex. svårt att ta ut pauser i arbetet som är en del i att återhämta sig. För att konkretisera skrivningar, både i stadens budget och i stadsdelens skrivning om att verka för en god arbetsmiljö för förskolepersonal.

19 att man schemalägger pauser i schemat för all personal. En förmiddags paus och en eftermiddags paus där medarbetarna har möjlighet att gå undan en stund.

Svar: Avslag, **Korta pauser förordas men kan inte schemaläggas**

20 att chefer ska ha mindre medarbetare under sig samt att avdelningschef ska vara ute på arbetsplatserna kontinuerligt.

Svar: Avslag

21 **Kommunal** förbehåller sig rätten till att komplettera eller korrigera yrkandena.

Förhandlingsansvarig för Kommunal Kungsholmen