

Kommunal.

Kommunals yrkanden till Norra innerstadens stadsdelsnämnds verksamhetsplan 2024

Alla Kommunals frågor och yrkanden handlar om att ge personalen bättre förutsättningar för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter på ett säkert och professionellt sätt. Dessa frågor och yrkanden har framförts under flera år och arbetsgivaren har varje gång lovat att arbeta aktivt med dessa frågor.

Kommunal menar att utvecklingen av arbetsmiljön är ett kontinuerligt arbete där nämnden ska arbeta aktivt för att genomföra förbättringar för arbetstagarna. Det finns fortsatta behov som kräver åtgärder. Det handlar bl.a. om frågor gällande bemanning, ökad sysselsättningsgrad för ofrivilligt deltidsanställda, vikarietäckning vid behov, arbetskläder och ökad kunskapskompetens.

I Norra innerstadens verksamhetsplan tas dessa frågor, och även andra, upp och nämnden ska verka för att genomföra förbättringar. Kommunal hoppas att förbättringarna ska förverkligas i enlighet med verksamhetsplanen. 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;

- Att öka grundbemanningen, både inom äldreomsorgen och förskoleverksamheten, i syfte att sänka sjukfrånvaron och undvika ohälsa, höja kvalitén, kontinuitet samt förbättra arbetsmiljön för de anställda.
Arbetsgivarens svar: yrkandet besvaras med att de senaste åren har grundbemanningen ökats inom äldreomsorgen genom att tillsätta nya tjänster och genom att öka sysselsättningsgraden. Inom förskolan är det rektor som ansvarar för förskolans inre organisation. Rektors förutsättningar styrs av Stockholms stads budget och kommunfullmäktiges mål och indikatorer. Medarbetarnas arbetsmiljö följs upp kontinuerligt genom systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Att bemanningen inom äldreomsorgen skall öka i enlighet med Äldreförvaltningens Dnr ALD 2022/247 ”Kartläggning och förslag på grundbemanning vård och omsorgsboende”.
Arbetsgivarens svar: Avslår utifrån att förvaltningen avvaktar äldreförvaltningens kartläggning. Bemanningen har utökats inom fler verksamheter men en ökad bemanning innebär inte per automatik en förbättrad kvalitet eller minskad sjukfrånvaro.
- Att sluta med minutstyrda scheman inom hemtjänsten för att förbättra personalens arbetsmiljö och välbefinnande.
Arbetsgivarens svar: Avslår utifrån att scheman inom hemtjänsten anpassas utifrån beslut om insatser. Beslut utgör en ramtid som ger möjlighet för tidsplanering och dialog med den äldre.

- Att ökande krav och utökade arbetsuppgifter för medarbetarna ska medföra att arbetsgivaren ökar bemanningen i samma takt.
Arbetsgivarens svar: Avslår och besvaras med att sysselsättningsgrad och bemanning har utökats inom flera områden samt att en del arbetsuppgifter har tagits bort från medarbetare. Inom förskolan styrs bemanningen av Stockholms stads budget och kommunfullmäktiges mål och indikatorer. Uppdraget styrs av läroplan för förskolan.
- Att ta in vikarie vid all korttidsfrånvaro, vid semesterar och även ta in vikarier på del av arbetspass om behoven finns. Detta motverkar stress hos all personal och leder till ökat välbefinnande för de anställda.
Arbetsgivarens svar: Avslår och besvaras med att vikarier tas in efter verksamhetens behov.
- Att avsätta medel till barn med särskilt stöd ska gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet och inte användas generellt på enheten.
Arbetsgivarens svar: Beviljas och besvaras med att i den mån stödet är för ett enskilt barn så ska det vara tydligt hur det kommer barnet till del. Ibland beviljas dock tilläggsbelopp för en hel barngrupp. Hur tilläggsbelopp används följs upp och utvärderas terminsvis på individnivå. Analys ligger till grund för hur tilläggsbelopp fördelas kommande termin och hur individuella handlingsplaner skrivs.
- Att indikatorn 4,9 förskolebarn per pedagog är att anses som grundbemanningen inom förskolan exkl. lokalvårdare, kökspersonal och övrig personal.
Arbetsgivarens svar: Beviljas och besvaras med att det är pedagogisk personal (barnskötare och förskollärare) som räknas in i grundbemanningen enligt instruktion.

Nämnden har tagit över driften av Kampementets Vård och omsorgsboende och Sabbatsbergsbyns Vård och omsorgsboenden under 2023. Många av de anställda på dessa boenden är ofrivilligt deltidanställda. Medianlönen på dessa boenden är avsevärt lägre än medianlönen på andra verksamheter inom nämnden.

- Att nämnden tar extra hänsyn till de ofrivilligt deltidanställda på dessa Vård och omsorgsboenden och att personalen ska erbjudas heltid.
Arbetsgivarens svar: Avslår och besvaras med att alla medarbetare tillfrågas årligen om de önskar arbeta heltid.
- Att erbjuda heltidsanställning med bättre scheman och villkor så att den som vill jobba heltid också ska orka med det.
Arbetsgivarens svar: Avslår men besvaras med att scheman ska uppfylla gällande krav och anpassas till typen av verksamhet och den äldres behov.

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

- Att nämnden aktivt arbetar för att underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera arbetet med att ta ansvar för barn och hem, t.ex. vid riktlinjer för arbete på obekvämt arbetstid.
Arbetsgivarens svar: Arbetsgivaren tar hänsyn till föräldraskapet vid beviljande av ledigheter och följer gällande lagstiftning.
- 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.
Arbetsgivarens svar: Besvaras med att alla verksamheter har kompetensutvecklingsplaner och utbildad personal som behövs för att driva vård- och omsorgsboende av hög kvalitet. Medarbetare erbjuds utbildningar till exempel inom äldreomsorgslyftet
- Att införa språkkrav och erbjuda kompetensstöd för de i personalen som behöver stärka språket.
Arbetsgivarens svar: Avslår utifrån språkkrav men deltar i de språksatsningar som erbjuds av staden.

Arbetsbelastningen för barnskötarna har nått taket för länge sedan och det kan ses i de stigande sjukfrånvarosiffrorna. Tyvärr vikarietäcks inte alla timmar och medarbetarna får ”låna” ut barn mellan avdelningarna och alltför ofta passa barn på gården för att klara dagarna. Kommunal är medvetna om att det är svårt att få tag i vikarier även de gånger man får ta in personal vid frånvaro. Detta kan leda till att sjuknärvaron ökar.

Hur ska vi tillsammans göra barnomsorgen till ett attraktivt arbete och få utbildad personal till barnomsorgen med de förutsättningarna som finns idag?

Arbetsgivaren har inga tydliga och klara rutiner kring vikarietäckning inom verksamheterna i Norra Innerstaden. Situationen har blivit betydligt sämre efter den nya LAS lagen som trädde i kraft första oktober 2022 när det gäller vikarietäckning vid korttidsfrånvaro. Nämnden skriver i sin verksamhetsplan 2024 ”att nämnden arbetar med en vikariepool”. Det är positivt att nämnden arbetar med frågan men vad ska verksamheterna göra med vikarietäckningen under tiden som utredningen pågår?

- Kommunal yrkar att enheterna överanställer personal i syftet att kunna ha vikarietäckning inom verksamheterna vid korttidsfrånvaro.
Arbetsgivarens svar: Beviljas och besvaras med att överanställningar finns inom förvaltningens verksamheter. Inom förskolan finns pedagogiska bemanningsteam på fem av nio enheter och kommer att spridas under 2024. Inom socialtjänsten pågår ett arbete med hur resurserna kan användas på bästa sätt.

- Att nämnden höjer friskvårdsbidraget permanent till 5.000kr per medarbetare och år. Friskvårdstimmen som togs bort har ett dubbelt så högt värde, så 5.000kr är mindre än hälften av det.

Arbetsgivarens svar: Avslås, nivån på friskvårdsbidraget regleras centralt i staden för alla förvaltningar från och med 2022.

- 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. Det är viktigt ur ett genusperspektiv att erbjuda arbetskläder för utomhusbruk. I mansdominerade yrken är det en självklarhet att AG tillhandahåller arbetskläder för utomhusbruk medan detta hör till undantagen i kvinnodominerade yrken.

Arbetsgivarens svar: Beviljas då det redan idag finns arbetskläder inom förvaltningens verksamheter både för inomhus- och utomhusbruk.

Att nämnden ska avsätta medel för arbetsskor både för inomhus- som utomhusbruk oavsett årstid. Syftet med den pedagogiska måltiden är att skapa en måltidsmiljö som är lugn och balanserad och att på ett naturligt sätt skapa förutsättning för samtal kring mat, måltidsmiljö, miljömedvetenhet och hälsa. Målet är en positiv måltidsupplevelse för barn, den enskilde inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg. Den pedagogiska måltiden är en del av arbetstiden, eftersom personalen förväntas ha översikt över barnen eller den enskilde.

- Att personalen inom förskola, äldreomsorg och LSS som använder sig av pedagogisk måltid inte ska behöva betala för måltiden och ingen förmånsbeskattning ska ske.

Arbetsgivarens svar: Avslås men förvaltningen kommer att se över användandet av pedagogisk måltid då det ser olika ut inom förvaltningens verksamheter. Vad som förmånsbeskattas eller ej är inte en fråga för förvaltningen att ta ställning till utan regleras av skatteverket.

Kommunal anser att chefer är viktiga inom arbetsmiljö och samverkan. För att kunna kommunicera, leda och fördela arbetet krävs kunskap för att kunna genomföra detta.

- Att nämnden gör en extra satsning på kompetensutveckling för chefer som ett led att stärka deras roll och ansvar.

Arbetsgivarens svar: Besvaras, förvaltningen kommer att ta fram ett ledarskapsprogram med utgångspunkt från Full Range Leadership Model. Rektorsutbildningen pågår också.

- Att alla anställda inklusive chefer som arbetar i kärnverksamhet ska få en detaljerad utbildning i KIA och OSA.

Arbetsgivarens svar: Avslås, nämnden kommer inte att genomföra en detaljerad utbildning i KIA och OSA. Däremot tillhandahåller Staden en digital utbildning för chefer samt manualer i KIA. På APT sker dialog och uppföljning av OSA.

- Att innehållet i arbetsmiljöutbildning för chefer/rektorer och skyddsombud förbättras särskilt den delen som rör OSA.
Arbetsgivarens svar: Besvaras, arbetsgivaren ser över innehåll och utformning av arbetsmiljöutbildningen för chefer, rektorer och skyddsombud.

Kommunal förbehåller sig rätten till att komplettera och/eller lägga till yrkanden!

Hamid Ataie
Förhandlingsansvarig för Kommunal på Norra Innerstaden