

Med hänvisning till Kommunals inledande stycke till yrkanden 2024 har vi höga förhoppningar om att årets verksamhetsplan.

Vi hoppas arbetsgivaren som komplement till sina fina formuleringar i verksamhetsplanen även förverkligar dess intentioner.

Kommunal vill se dem i resultat.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

På arbetsmarknaden utanför kommunen är det en självklarhet att utbildning ska löna sig. Så är det inte för de kvinnodominerade arbetaryrkena i Stockholm Stad. Att inte få en löneökning när man gått klart en yrkesutbildning som till exempel undersköterskeutbildning eller barnskötarutbildning sänker motivationen för medarbetare. Yrkesutbildning gör medarbetaren mer attraktiv på arbetsmarknaden och risken med att inte höja lönen vid genomgången yrkesutbildning är att det uppmuntrar till ökad personalomsättning och med den löneglidning för Staden.

Kommunal yrkar att staden tar fram ett likvärdigt lönepåslag, utanför lönerevision, som gäller som lägstanivå när man fullgjort yrkesutbildning.

Detta innebär t.ex. att om skillnaden mellan utbildad och utbildad i yrkeskategorin som medarbetaren arbetar i är 1 050 kr så kan lönepåslaget medarbetaren får efter genomförd utbildning inte understiga ett påslag med minst 1 050kr, oavsett vilken lön medarbetaren hade före fullgjord utbildning.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Detta är en fråga som inte bereds på förvaltningsnivå utan på Cesam-nivå och i avtalsförhandlingar.

Förskolan

Kommunal är glada att indikatorerna gällande antal barn i barngrupp samt antal barn per anställd i förskolan minskar men vi ser många fel i hur man mäter detta. Att mäta årsarbetare blir missvisande då barngrupperna minskar drastiskt under maj månad samt ligger lågt under hela sommaren. Detta medför felaktiga siffror på årsbasis. Att man sedan endast mäter barngrupp/pedagoger vid två tillfällen under ett läsår blir inte heller bra. Inte heller visar siffrorna rätt då pedagogerna sitter i olika forum eller dokumenterar/planerar och då lämnar barngruppen till de andra kollegorna. Personaltätheten i verkligheten under arbetsdagen är långt under det som redovisas för nämnderna.

Kommunal yrkar att man utökar mättillfällena och att de inte är kända för förskoleområdena när detta görs (Detta görs redan i Bromma stadsdelsförvaltning).

Arbetsgivarens svar: Avslås. Arbetsgivaren har förtroende för att cheferna rapporterar in enligt gällande anvisning i linje med tillitsbaserad styrning. Internkontroll sker dock för att vi ska vara säkra på att det vi rapporterar

stämmer. Det handlar mest om att det är ganska komplicerat med många siffror att hålla ordning på och olika system som behöver samköras. Arbetsgivaren ser inget syfte med att göra det fler gånger per år.

Kommunal yrkar att det bildas en partsgemensam grupp för att hitta ett bättre sätt att mäta faktiskt antal pedagoger/barn under en heldag.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Instruktionen är att mäta årsarbetare och det kan inte ändras av stadsdelsnämnden. Det medför dock inte felaktiga siffror på årsbasis, som står ovan. Mätningarna gäller en särskild dag, inte ett snitt över året. Tempus som infördes under 2024 möjliggör att enkelt mäta faktiskt antal barn per dag, då främst utifrån bemanningsplanering.

Kommunal ser positivt på budgetens beskrivning av ett ökat stöd och kompetenshöjande insatser när det gäller barn i behov av särskilt stöd inom förskolan. Vi ser ett stort behov av att det behövs en regelbunden kunskapshöjning kring detta. Det är viktigt att tillgodose barnets behov samtidigt som vi värnar om medarbetarnas arbetsvillkor och miljö. Vi ser dock en oro över att stadsdelsnämnden kan välja att använda detta stöd på andra ställen än för barn i behov av särskilt stöd. Se Stockholms stads protokoll från 2024-10-22 Dnr Sida 21 (32).

Kommunal yrkar att de avsatta medel till barn med behov av särskilt stöd skall gå till arbetslaget/barnet som beviljats stödet och inte användas generellt på hela enheten.

Arbetsgivarens svar: Beviljas, 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.

På sidan 88 i budgetförslaget står att Förskole nämnden tillsammans med stadsdelarna ska utreda förutsättningarna för enhetliga yrkestitulaturer inom förskolan. Detta ser vi som ett arbete som är viktigt att vi tillsammans genomlyser på ett nogsamt sätt.

Kommunal yrkar att Kommunal blir tidigt delaktiga i denna utredning och att vi tillsammans med staden gör en ordentlig genomlysning i de olika utbildningar som idag finns inför en eventuell ändrad yrkestitulatur.

Arbetsgivarens svar: Det är inte stadsdelsnämnden som ansvarar för utredningen. Dialog kommer att ske i samverkan, när det är tid för det.

På sidan 93 i KFs budget står: ” Stadsdelsnämnderna ska även intensifiera arbetet med att förbättra kontinuiteten i vikarietillsättning, & säkerställa att vikarier alltid tillsätts när behov finns, för att den pedagogiska verksamheten ska påverkas så lite som möjligt vid frånvaro”

Kommunal yrkar:

Att rektorn på förskolan dokumenterar varje gång man inte tar in vikarier på hela eller delar av arbetspasset & motivering till varför. Samlad redovisning per enhet anmäls till nämnden vid tertialrapport 1, 2 & verksamhetsberättelsen.

Att rektor ska ha dialog med medarbetarna på berörd förskola innan beslut fattas om att inte tillsätta vikarie.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Den dagliga bemanningen är ett stort arbete och beslut måste fattas varje dag, ofta snabbt, på många förskolor. Besluten grundas alltid på faktiskt barnantal och barnens vistelsetider den aktuella dagen. Det förekommer också att det inte finns vikarier att tillgå med kort varsel, varför systemet med enhetsvikarier kommer att fortsätta och utökas. Tempus utgör ett välkommet stöd för planeringen. Ytterligare krav på dokumentation känns inte motiverat.

Kommunal yrkar att fria arbetsskor/skobidrag införs i alla yrkesområden där man går och står mycket, till exempel förskola, skola och LSS.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Totalt har stadsdelen fått 300 tkr för arbetsskor utifrån verksamhetsområdet äldreomsorg. Här väntar arbetsgivaren också på vidare direktiv över hur staden ska fördela ut detta samt upphandla skor mm. Det finns i dagsläget ingen budget för arbetsskor inom övriga områden

Kommunal yrkar att friskvårdsbidraget höjs till 5 000kr – det är skamligt gentemot alla yrkesanställda inom Kommunals avtalsområde att ens ha kommit fram till en nivå på 3 000 kronor med tanke på att friskvårdstimmen är värd ca 10 000 kronor.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Enligt kommunfullmäktiges budget för staden ska samtliga stadsdelsförvaltningar ha samma friskvårdsbidrag. Bidraget ligger år 2025 på 3000 kr Det innebär att stadsdelsnämnden inte kan fatta separat beslut om att utöka bidraget för detta.

På sidan 102 i KFs budget står: ”...all frånvaro ska ha full täckning av vikarier”

Kommunal yrkar:

Att enhetschefen i utförarverksamheten i äldreomsorgen dokumenterar varje gång man inte tar in vikarier på hela eller delar av arbetspasset och motivering till varför. Samlad redovisning per enhet anmäls till nämnden vid tertialrapport 1, 2 och verksamhetsberättelsen.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Chef har i sitt uppdrag att leda och fördela resurser. Utöver grundschema anpassas resurser utifrån behov i verksamheten, t.ex. beroende på beläggning eller behov av förstärkning. Förslaget skulle innebära ännu mer dokumentationsarbete för chefer istället för att utöva ett närvarande ledarskap

Att enhetschefen i utförarverksamheten ska ha dialog med medarbetarna på avdelningen eller i arbetsgruppen innan beslut fattas om att inte tillsätta vikarie.

I förslaget till kompetensförsörjningsplan står på sidan 7 och 8: "Vidare kommer förvaltningen verka för att vara en bra arbetsgivare med kompetenta medarbetare och chefer som stannar.." "En långsiktig planering för rekrytering och utveckling av verksamhetskritisk kompetens är en del i kompetensförsörjningsplanen och andelen tillsvidareanställda ökar."

Arbetsgivarens svar: Chefer i utförarverksamheter gör en helhetsbedömning bl.a. utifrån beläggningen, hälso- och sjukvårdsbehov och palliativvård. Chefer och omvårdnadsansvarig sjuksköterska har dialog kring vårdtyngden

Kommunal yrkar:

Att förvaltningen höjer lönen utanför lönerrevision när medarbetare har skaffat en godkänd yrkesutbildning (motsvarande gymnasieutbildning/adekvat utbildning) inom deras yrke.

Detta innebär t.ex. att om skillnaden mellan utbildad och utbildad i yrkeskategorin som medarbetaren arbetar i är 1 050 kr så kan lönepåslaget medarbetaren får efter genomförd utbildning inte understiga ett påslag med minst 1 050kr, oavsett vilken lön medarbetaren hade före fullgjord utbildning.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Detta är en fråga som inte bereds på förvaltningsnivå utan på Cesam-nivå och i avtalsförhandlingar.

Arbetsgivarens svar: Äldreomsorgslyftet, där staten betalar för undersköterskeutbildning, tar slut 2027. Kommunal är oroliga för att vissa enheter inte tar chansen att utbilda de anställda trots hårdare krav på grundläggande yrkesutbildning inom äldreomsorgen.

Kommunal yrkar:

Att chefer inom äldreomsorgens utförare upprättar planer på vilka och när man ska skicka de anställda på utbildning inom äldreomsorgslyftet 2025-2026. Planen ska samverkas i samverkansgruppen så att äldreomsorgslyftet utnyttjas optimalt och rättvist.

Arbetsgivarens svar: Från och med 1 januari 2025 finns på avdelningen en resurs under 2025, projektledare som har i sitt uppdrag att hålla i arbetet med skyddad yrkestitel, ge stöd till medarbetare och chefer inom äldreomsorgsavdelningen samt samverka med lärosäten. Förvaltningen ser en del utmaningar när medarbetare inte är motiverade till att söka till utbildningar eller inte besitter nödvändiga språkkunskaper för att kunna kvala in på utbildningar eller att lärosäten inte kan erbjuda tillräckligt många elevplatser till alla i Stockholm som söker utbildningar

Under rubrik Förebyggande arbete, aktiviteter och insatser sid 21 i VP står

” Utifrån handlingsplan för äldrevänlig stad samt införande av den nya socialtjänstlagen kommer äldreomsorgen fortsätta utveckla och förstärka den uppsökande och förebyggande verksamheten med fokus på hälsofrämjande insatser och aktiviteter för äldre ”

Under rubrik Delaktighet och inflytande sid 21 i VP står

” En hög livskvalitet ska prioriteras oavsett hälsotillstånd vilket betonar vikten av att anpassa insatser efter varje individs unika situation.”

Kommunal yrkar:

Att arbetsgivaren ser över kringtiden för medarbetarna inom hemtjänst så att tiden hos brukaren blir kvalitativ och inte tid som måste stressas iväg för medarbetaren ska hinna med och att minutstyrning fasas ut.

Arbetsgivarens svar: Hemtjänsten arbetar enligt ramtid där medarbetare tillsammans med den enskilde har möjlighet att lägga upp insatser utifrån beslutet om insatsen. Tiden hos den äldre registreras alltid enligt stadens gemensamma digitala system och ersättningen utgår från registreringen.

Hemtjänsten ser över den geografiska fördelningen av kunder per team för att underlätta och effektivisera förflyttningstid mellan kunderna, vilket ingår i ersättningen. Schemaplanering är en viktig del i detta arbete.

För att säkerställa och skapa långsiktig hållbar arbetsmiljö och öka frisknärvaron på förskolan.

Kommunal yrkar:

Att alla pedagoger vid behov ska kunna få formgjutna öronskydd som filtrerar bort störande ljud som t.ex. sker vid inskolningar mm där det är svårt att förutse när ljud kommer. Detta för stadsdelens fortsatta arbete kring friskfaktorer.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Nej till formgjutna hörselskydd. Vanliga finns att köpa i agresso för dem som behöver.

Kommunal yrkar:

Att Kommunals skyddsombud får gå Kommunals arbetsmiljöutbildning och att förvaltningens utbildning ska ses som en vidare/fortbildning.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Arbetsgivaren anordnar gemensamma arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud. Arbetsgivaren kommer inte betala för arbetsmiljöutbildningar för skyddsombud i regi av de centrala förbunden.

Kommunal är ett kvinnodominerat förbund, med flera yrkesgrupper som har svårt att få tid och tillgång till toalettpauser. När tiden är knapp och toapauserna uteblir är det extra tufft för kvinnor som menstruerar. I arbetet med att skapa en bra arbetsmiljö ska frågan om mens vägas in.

Kommunal yrkar:

- ***Att arbetsplatser menssäkras och att varje arbetsplats har mensskydd som arbetsgivaren står för.***

Arbetsgivarens svar: Avslås. Arbetsgivaren har varken skyldighet eller avsikt att tillhandahålla mensskydd.

- ***Att minst 90% av de anställda inom omvårdnadsyrken har tillsvidareanställning och så även inom andra yrkeskategorier.***

Arbetsgivarens svar: Rätten till heltid och tillsvidareanställning är fortsatt prioriterad, de som arbetar deltid erbjuds heltid så snart möjlighet finns utifrån verksamhetens behov. Målet är att minst 90 % av de tillsvidareanställda har heltidsanställningar. Varje verksamhet kommer fortsätta att se över behov av och planera för åtgärder som ökar andelen heltids- och tillsvidareanställningar och minska andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar.

- ***Att minst 90% av de anställda inom omvårdnadsyrken ska ha heltidsanställningar och så även inom andra yrkeskategorier.***

Arbetsgivarens svar: Se punkten ovan.

- *Att ombytestid till arbetskläder skall vara betald arbetstid.*

Arbetsgivarens svar: Avslås. Att klä sig i de kläder arbetet kräver, görs innan arbetstiden börjar.

- *Att nämnden ska avsätta medel för arbetskor både för inomhus- som utomhusbruk oavsett årstid och för alla utförarverksamheter.*

Arbetsgivarens svar: Avslås. Totalt har stadsdelen fått 300 tkr för arbetskor utifrån verksamhetsområdet äldreomsorg. Här väntar stadsdelen också på vidare direktiv över hur staden ska fördela ut detta samt upphandla skor mm. Det finns i dagsläget ingen budget för arbetskor inom övriga områden.

- *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: Förvaltningen ska arbeta systematiskt med kompetensutveckling av alla personalgrupper för att möta stockholmarnas behov. Det ska också vara enkelt för chefer och medarbetare att delta i kompetensutveckling som bidrar till ökad kvalitet i verksamheterna. Förskolan, äldreomsorgen och socialtjänsten har egna strategier för kompetensutveckling av sina respektive personalgrupper.

Att personal som väljer att utbilda sig till stödpedagog erbjuds att genomföra utbildningen på betald arbetstid.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Individuella kompetensutvecklingsplaner tas fram.

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.

Att nämnden aktivt arbetar för att underlätta för föräldrar att kombinera arbetet med att ta ansvar för barn och hem, med t.ex. schemaanpassning.

Arbetsgivarens svar: Föräldraledigheter beviljas alltid i första hand. Arbetsgivaren underlättar för småbarnsföräldrar vid byte av pass med andra medarbetare. Grundschemat kan anpassas under en tidsbestämd tid under förutsättning att alla inblandade medarbetare är överens om förändringen. Äldreomsorgens verksamheter (VoB) drivs dygnet runt och grundschemat innehåller dag och kvällspass. För att vara en attraktiv arbetsgivare har vi scheman som innehar både dag och kvällspass.

Att nämnden avsätter 2.000kr per medarbetare för stimulansmedel även för 2025.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Någon ersättning från staden för att göra en sådans satsning finns inte i dagsläget. Det är därmed inte kunnat inarbetas i VP 2025.

Att 30 timmars arbetsvecka införs med bibehållen lön

Arbetsgivarens svar: Avslås. Detta är en fråga som inte bereds på förvaltningsnivå utan på Cesam-nivå och i avtalsförhandlingar.

Äldreomsorgen

Förvaltningen har tagit tillbaka 3 VoB från privat regi till egen regi. Förvaltningen har kartlagt att de har betydligt lägre lön än i våra Kommunala verksamheter. Satsningen som arbetsgivaren gjorde var bra, men deras medianlön ligger fortfarande ca 2 000 kr lägre än Rio VoB och Väderkvarnens VoB. De låga lönerna har dragit ner medianlönen på Kommunals avtalsområde inom förvaltningens område.

Kommunal yrkar att förvaltningen gör en extra satsning till för att jämna ut lönerna så vi nästa år inte längre har A och B löner.

Arbetsgivarens svar: Avslås. I samband med senaste revisionen har förvaltningen sett över löner i de tre nyförvärvade stora vård- och omsorgsboenden med drygt 300 medarbetare. Arbetsgivaren har gjort en satsning under 2024 och en ny analys görs årligen inför ny lönerrevision.

Heltid som norm

Heltid som norm har förvaltningen haft att förhålla sig till sedan 2011 och det har funnits skrivelser i Kommunalfullmäktiges budget och förvaltningens verksamhetsplan, men fortfarande är det ett stort problem för anställda inom äldreomsorgen i synnerhet på våra vård och omsorgsboenden. Förvaltningen vill åtgärda inom 3 år, Kommunal

anser att tiden är alldeles för generöst tillämpad och måste åtgärdas mer skyndsamt. Kommunals förslag är att arbetsgivaren förhåller sig till den tidsplan som anges i "Heltidsresan" sidan 5, i HÖK bilaga 4, att arbetet skall vara klart den 31/12-2024.

- *Kommunal yrkar att förvaltningen under 2025 skall erbjuda alla deltidare som önskar heltid att få det.*

Arbetsgivarens svar: Rätten till heltid och tillsvidareanställning är fortsatt prioriterad, de som arbetar deltid erbjuds heltid så snart möjlighet finns utifrån verksamhetens behov. Målet är att minst 90 % av de tillsvidareanställda har heltidsanställningar. Varje verksamhet kommer fortsätta att se över behov av och planera för åtgärder som ökar andelen heltids- och tillsvidareanställningar och minska andelen arbetade timmar av timavlönad personal i förhållande till samtliga arbetade timmar. Förvaltningen kommer under 2025 starta upp en pilot på ett vård- och omsorgsboende för att där i större utsträckning erbjuda tillsvidare- och heltidsanställningar. Insatsen kommer följas upp och utvärderas.

Sveriges Lärares yrkanden till Norra Innerstadens stadsdelsförvaltnings verksamhetsplan och budget 2025**1.**

Kärnuppgdraget för lärare i förskolan är att leda undervisningen utifrån läroplanens mål. För att kunna utföra detta lagreglerade uppdrag behöver förskolan organiseras på ett sätt som säkerställer tid för undervisning och undervisningsanknutet arbete. Det krävs en hållbar arbetssituation med balans mellan krav och resurser. Arbetsuppgifter som inte behöver utföras av en lärare bör läggas på andra i organisationen – det kan vara till exempel administratörer eller vaktmästare.

Sveriges Lärare yrkar

att arbetsuppgifter som inte ingår i lärares och barnskötares uppdrag ska utföras av andra yrkeskategorier.

Svar: När den nya chefsstrukturen träder i kraft kommer alla rektorsområden att ha administratörer, vilket är tänkt att avlasta i arbetsuppgifter som frånvarohantering, vikarieanskaffning, schemaläggning, tidrapportering, felanmälningar med mera. Arbetsuppgifterna för förskollärare utgår från uppdraget i skollag och läroplan och anpassas utifrån barngruppen och arbetslagets sammansättning. Omsorg, utveckling och lärande är arbetslagets gemensamma fokus och huvudsakliga arbetsuppgifter. I det uppdraget ryms mycket och det är svårt att göra absoluta gränsdragningar i vad som är förskollärares arbetsuppgifter och vad som inte är det.

2.

I finansborgarrådets förslag till budget kan vi läsa att ”Stadsdelsnämnderna ska verka för att minska barngruppernas storlek och öka personaltätheten, och därmed främja barns lärande och utveckling och förbättra arbetsmiljön för medarbetarna”. Denna viljeriktning överensstämmer med Sveriges Lärares. Vi vet att barngruppernas storlek och förskolans bemanning är två frågor som beror av varandra och som i högsta grad påverkar förskolans kvalitet.

Nu när barnantalet sjunker i hela Stockholms stad ser vi bekymrat på den utveckling som innebär att förskolor läggs ner och att andra fylls till bristningsgränsen. Den kvalitet som staden eftersträvar nås inte genom detta.

Sveriges Lärare yrkar

att stadsdelen redovisar faktiska siffror på barngruppsstorlek och andel barn per lärare.

att stadsdelen hör samman Sveriges Lärares och Kommunals gemensamma krav på att det införs en övre gräns för barngruppernas storlek och en reglerad minimibemanning. För yngre barns avdelningar, 1–3 år, gäller högst tre barn per heltidsanställd och max tolv barn per grupp. Motsvarande siffror när det gäller de äldre barnen, 4–5 år, är högst fem barn per heltidsanställd och högst 15 barn per grupp.

Arbetsgivarens svar yrkande 1: Förskoleindikatorerna redovisas varje tertiärrapport samt VB. Det följs även upp genom resultatdialoger, är en del av avdelningens systematiska kvalitetsarbete.

Arbetsgivarens svar yrkande 2: Avslås. Vi arbetar för att följa samtliga indikatorer från kommunfullmäktige. Mindre barngrupper bör inte ske på bekostnad av att förskollärartätheten minskar. Både minskat antal barn per grupp och ökad andel förskollärare innebär kostnadsökningar, som inte kompenseras för i budget. En ytterligare ambitionshöjning enligt yrkandet är inte genomförbart.

3.

Det är lärare i förskolan som kvalitetssäkrar utbildningen. Genom att alla barn får lärarledd undervisning ökar likvärdigheten och barnens möjligheter att utveckla sin fulla potential. En förskola med hög andel lärare ger också större utrymme för det kollegiala lärandet. Sveriges Lärare har två tredjedelar lärare som målbild.

Sveriges Lärare yrkar

att stadsdelen inför ett tvålärarsystem med två legitimerade lärare i varje barngrupp.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Även det en kostnadsfråga, se svar på fråga 2.

4.

Allt fler lärare i förskolan larmar om att det blivit svårare att få extra stöd till de barn som behöver det. Enligt skollag och läroplan ska alla barn ges möjlighet att utvecklas så långt som möjligt utifrån sina förutsättningar. En hög grundbemanning och lärartäthet ökar förutsättningarna för detta. Tidiga insatser i förskolan är av största vikt för att förebygga utanförskap och förbättra barnens livschanser.

Sveriges Lärare yrkar

att fler specialpedagoger anställs till varje rektorsområde så att varje biträdande rektor har en specialpedagog i sin organisation. Detta för att specialpedagog ska kunna arbeta verksamhetsnära och handledande.

Arbetsgivarens svar: En specialpedagog per rektorsområde genomförs i och med nya chefsstrukturen.

5.

I HÖK 24 står formulerat:

”Den organisatoriska processen, ofta benämnd tjänsteplanering eller tjänstefördelning, genomförs i normalfallet inför varje nytt verksamhetsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Processen syftar till en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar.” (HÖK 24, bilaga 3)

Genom att tillsammans kartlägga verksamheternas behov och förutsättningar och i samverkan fastställa principer för hur detta ska gå till ges ökade möjligheter till att nå verksamheternas mål.

Sveriges Lärare yrkar

att stadsdelen följer rådande avtal och tar aktiv del i det partsgemensamma arbetet att systematisera tjänsteplanering.

Arbetsgivarens svar: Genomfört. Planer och system för tjänstefördelning ingår i förskolans årshjul inför varje nytt läsår.

6.

För att undervisning i förskolan ska hålla hög kvalitet krävs tid för det undervisningsanknutna arbetet. Det undervisningsanknutna arbetet innefattar för- och efterarbete, planering och utveckling av undervisningen. I HÖK 24 finns krav på att detta dimensioneras i förhållande till undervisningen:

”Ett led i detta är parternas dialog om principerna för hur de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagare, där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete (planering, uppföljning och utveckling av undervisningen) dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter.” (HÖK 24, bilaga 3)

Sveriges Lärare yrkar

att stadsdelen partsgemensamt kartlägger hur det undervisningsanknutna arbetet ska dimensioneras i förhållande till undervisningen och ser till att detta implementeras i verksamheterna.

Arbetsgivarens svar: Genomfört under 2024 och ska följas upp och utvärderas under 2025.

7.

Stadsdelens öppna förskolor är i nuläget utspridda på tre rektorsområden. I förslag till ny chefsstruktur så flyttas parklekarna till socialtjänstavdelningen och de öppna förskolorna blir kvar på förskoleavdelningen. Sveriges Lärare ser att det finns många risker med att inte flytta båda verksamheterna till socialtjänstavdelningen då man i många fall har gemensamma lokaler och ett behov av att samarbeta och samverka vilket är centralt i öppen förskolas mångfacetterade uppdrag. Våra medlemmars önskemål är att flytta med parklekarna och att ha en gemensam chef.

Sveriges Lärare yrkar

Att stadsdelens öppna förskolor flyttas till socialtjänstavdelningen tillsammans med parklekarna och där får en chef som har adekvat kunskap om familjecentralsliknande arbetssätt.

Att lärare i öppen förskola på stadsdelen får relevant kompetensutvecklings såsom att få delta i årliga Familjecentralskonferensen, och övrig utbildning kopplat till öppen förskolas uppdrag.

Arbetsgivarens svar yrkande 1: Avslås. Öppna förskolorna kommer inte att flyttas till annan avdelning. Humlegården och Hjortgläntan är små verksamheter och delar lokal med parklekar, men de två stora öppna förskolorna (Vasastan och Grev Ture) är inte samlokaliserade med parklek. Däremot kommer de att samlas under en chef (biträdande rektor) och i en organisation som har stor kunskap om pedagogisk verksamhet och nära samverkan med familjer. Det familjecentralsliknande arbetssättet och samarbetet med socialtjänstavdelningen ska fortsätta och stärkas.

Arbetsgivarens svar yrkande 2: Att erbjuda relevant kompetensutveckling gäller samtliga medarbetare. Exakt vilka satsningar avgörs av respektive chef, i samråd med medarbetarna och enligt verksamhetens behov.

Sveriges Lärare Lokalförening Stockholm

Skolformsförening Förskola

Genom

Marie Brynolf och Elin Vedestig



Akademikerförbundet SSR yrkanden på budget inför 2025

Tre fjärdedelar av Stockholms stads drygt 40 000 medarbetare är kvinnor. Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska arbeta med tillsammans med skyddsombuden. För att främja en god hälsa bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses.

- 1. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen vid personaltoaletterna tillhandahåller mensskydd för sina anställda.**

Arbetsgivarens svar: Avslås. Arbetsgivaren har varken skyldighet eller avsikt att tillhandahålla mensskydd.

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att chefs mandat tydliggörs i staden samt att antalet medarbetare per chef minskar för att skapa ett hållbart arbetsliv och närvarande ledarskap i stadens verksamheter.

- 2. För att på flera års sikt kunna arbeta med målet om riktlinjens riktvärde om maximalt 30 medarbetare per chef yrkar Akademikerförbundet SSR att förvaltningen i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse redovisar medarbetare per chef för respektive verksamhet.**

Arbetsgivarens svar: Avslås detta kommer inte att följas upp inom ramen för tertialrapporter och verksamhetsberättelse. Chefers arbetsmiljö kommer dock även fortsatt att följas upp.

I förslaget till budget 2025 lyfts att det ska vara *reella möjligheter att ta ut friskvård* samt att staden ska *utveckla friskfaktor*. Många av Akademikerförbundet SSRs medlemmar önskar ha möjlighet till friskvårdstimme. Detta märks inte minst av de massiva reaktioner som syns under året till följd av Kommunfullmäktiges beslut som lett till slopad möjlighet till friskvårdstimme för i princip samtliga stadens anställda. Att erbjuda friskvårdstimme är ett enkelt sätt att uppmuntra till friskvård och att verka

hälsofrämjande för medarbetarna. Det är också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR har lyft förslaget om att valet mellan friskvårdstimme eller högre friskvårdsbidrag ska kunna göras av respektive medarbetare. I avvaktan på att Kommunfullmäktige hör samman detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

3. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen genomför undersökning av vilket val majoritetens av förvaltningens medarbetare föredrar och sedan beslutar i fråga om möjlighet till friskvårdstimme eller höjt friskvårdsbidrag utifrån majoritetens önskemål.

Arbetsgivarens svar: Avslås. Enligt kommunfullmäktiges budget för staden ska samtliga stadsdelsförvaltningar ha samma friskvårdsbidrag. Bidraget ligger år 2025 på 3000 kr. Det innebär att stadsdelsnämnden inte kan fatta separat beslut om att utöka bidraget för detta.

Den nya socialtjänstlagen som väntas har stort fokus på kunskapsbaserad social omsorg. Av förvaltningens kompetensförsörjningsplan för 2024-2026 framgår att verksamheten ställer krav på att personalen är utbildad och har rätt kompetens för att möta det förändrade behovet hos invånarna. De utbildningar arbetsgivaren satsar på för medarbetare strävar till att stärka både medarbetaren och organisationens utveckling, rättssäkerhet och kompetens. Kompetensutveckling är något som motiverar medarbetare och som verksamheten vinner på långsiktigt. Samtidigt är utbildningar i regel omfattande i tidsanspråk vilket leder till att medarbetare inte har utrymme att genomföra kärnuppdrag och utbildningar parallellt inom ramen för ordinarie arbetstid. Utifrån detta ser Akademikerförbundet ett behov av att förvarningen på områdes- och enhetsnivå upprättar en tydlig planering för när utbildningar genomförs, hur tidskrävande dem är samt vilken avlastning/anpassning medarbetare behöver för att kompensera för detta tidsbortfall.

4. Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen genom att omfattasbedöma enskilda utbildningar säkerställer att medarbetare ges tid inom ramen för

ordinarie arbetstid att fullfölja de utbildningar och kompetenssatsningar arbetsgivaren ser behov av.

Arbetsgivarens svar: Avslås detta sker inom ramen för individuella utvecklingsplaner och i dialog med närmaste chef.