

Yrkanden till VP 2021 Kommunal Norrmalm

Vi Kommunalare som arbetar i stadsdelen ska känna att vi har förutsättningar för att utföra ett gott arbete som håller en god kvalitet, kontinuitet, trygghet, samt att vi kan känna en yrkesstolthet.

Kommunal anser att det behöver göras satsningar på ökad bemanning i våra verksamheter för att skapa en bättre kvalitet inom vård och omsorg om gamla och sjuka, inom förskoleverksamheten och andra områden som är direkt inriktade mot människor.

Kommunal vill se en större medvetenhet och vilja för att åstadkomma en bättre och bibehålla en bra arbetsmiljö för kommunanställda.

Kommunal yrkar på;

1. att full pris- och lönekompensation till samtliga verksamheter

Svar: Avslår, vår budget styrs av olika stadsövergripande resursfördelningssystem och ersättningssystem. Förvaltningen följer stadens centrala löneförhandlingar.

2. att varje chef/rektorer inte ska ha fler underställda, inklusive de timanställda, än att de klarar av att ha ett närvarande ledarskap som präglas av kommunikation, tillit och mod att hantera osäkerhet och utmanande situationer samt att aktivt leda förändringsarbete i en öppen och tillåtande kultur.

Svar: Besvaras med motivering att närvarande ledarskap är en viktig fråga inom förvaltningen vilket i förvaltningens förslag till stadsdelsnämndens verksamhetsplan uttrycks genom bland annat målsättningen att stärka chefers förmåga att leda i förändring och komplexitet.

3. hur skall stadsdelsförvaltningen Norrmalm verka för att användandet av intermitterande timavlönade AVA/VIK minskas så att andelen arbetade timmar av timavlönade motsvarar korttidsfrånvaron inom äldreomsorgen och LSS verksamheterna.

Svar: Besvaras med motivering att förvaltningens målsättning är så få tidsbegränsade anställningar som möjligt. Detta är ett arbete som sker inom resp. enhet.

4. förvaltningen ska i god tid förbereda uppfyllelse av ABs nya regler gällande övergång från visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Kartläggningen ska påbörjas i god tid för att säkerställa att regelverket verkställs från och med oktober 2021 och därefter ska det finnas tydliga personaladministrativa rutiner som fortlöpande bevakar att regelverket uppfylls. Kommunal uppdateras kvartalsvis om antalet anställda som har uppfyllt kraven för en tillsvidareanställning.

Kommunal.

Svar:

Besvaras då detta inte är en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Förvaltningen kommer förhålla sig till de nya reglerna i AB och se över på vilket sätt personaladministrativa rutiner behöver uppdateras.

5. Kommunal får till sig från förskolan att Skolplattformens in-och utcheckningar av barnen (närvarohantering) under längre tid inte fungerar vilket i sin tur leder till ökad stress och en försämrad arbetsmiljö. Det handlar om olika tekniska problem som gör att personalen måste ringa in till en administratör, eller logga in på privat telefon, eller gå ifrån barnen. Alla 3 är mindre fördelaktiga lösningar som skapar onödig stress och en dålig arbetsmiljö för barnskötarna.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren åtgärdar ovanstående problem under 2021

Svar: Avslås, är inte en fråga som stadsdelsnämnden har rådighet över och omfattas inte av stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

6. På sidan 13 i VP2021 står "alla förskolor har en handlingsplan för personalbortfall." Har arbetsgivaren säkerställt att alla medarbetare känner till handlingsplanen? Och finns därtill en prioriteringslista?

Kommunal yrkar att befintliga handlingsplaner kompletteras med en prioriteringslista.

Svar: Avslås, handlingsplanens framtagande ligger inom ramen för förvaltningens arbete med verksamheternas robusthet och hanteras på detaljnivå inom risk- och sårbarhetsarbetet.

7. På sidan 12-13 i VP2021 under rubriken Förskola, berörande Covid-19. "Den ökade belastningen på innerstadens parker i kombination med kallare årstid samt att kollektivtrafiken inte ska nyttjas, utgör en utmaning för verksamheten."

- Hur tänker arbetsgivaren att denna utmaning skall antas?

Svar: Bedöms inte som ett yrkande utan en fråga,

Innerstadens förskolor har en utmaning avseende begränsad tillgång till egna förskolegårdar. Verksamheten nyttjar parker i närheten för utevistelse. Parkerna har varit högt belastade under pandemin. Dialog mellan förskolorna kring nyttjandet av de olika parkerna för spridning av verksamheten sker.

Eftersom rådande pandemi tvingat förskoleverksamheten för utomhusvistelse i större utsträckning märker vi att arbetsbelastningen ökat. Ur säkerhetssynpunkt är det desto viktigare att barnantal och personaltäthet stämmer överens.

Svar: Bedöms inte som ett yrkande utan en fråga,

Förskolorna har rutiner för utevistelse och utflykter tillsammans med barnen. En fråga som det med fördel kan föras en dialog kring i samverkan på avdelningsnivå.

Kommunal yrkar därför att arbetsgivaren ser över sin befintliga handlingsplan vid personalbortfall och har i åtanke att arbetsbelastningen är högre när verksamheten till större del behöver hållas utomhus.

Kommunal.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren överanställer i de fall de behövs för att säkerställa att personalen räcker till för att ta hand om barnen och kunna ta sina pauser.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Stadens och förvaltningens förhållningssätt under pandemin är att det ska finnas viss överkapacitet i verksamheterna eller beredskap för att ta in vikarier.

8. Då stora delar av personalens arbetstid för förlagd utomhus behöver möjligheten till att gå på toaletten finnas.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren ombesörjer att toalett finns att tillgå för samtliga medarbetare.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan utan inom ramen för resp. enhets arbetsmiljöarbete.

En kommunikation sker med närliggande förskolor vid utflykter med barnen så personal och barn kan nyttja toalett.

9. Pandemi har gjort att förskolepersonalen måste vistas stora delar av dagarna utomhus vilket kräver att man är ordentlig påklädd. Men eftersom enheterna har en ansträng ekonomi köps oftast inga nya/ordentliga överdragskläder in. När kläderna är slitna och går sönder finns inget att ta på sig.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren satsar på köpa ordentliga kläder/jackor till förskolepersonalen.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Respektive rektor har budgetansvar och ansvarar för inköp inom sitt förskoleområde.

10. Kommunal yrkar att arbetsgivaren ser över mötesschema på förskolorna så att inte pedagogerna blir ensamma med barnen varje gång som någon måste gå iväg på möten. Till exempel att ha speciella dagar och då kunna ta in en vikarie hela dagen. På Mitt i City förskolor har man valt att lägga APT som en del av utbildningsdagar.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Fråga för samverkan på enhetsnivå.

11. Kommunal yrkar att arbetsgivaren ombesörjer att nyanställda får all den information och kunskap som de behöver i sitt yrkesuppdrag. På Johannes förskolor utser man t.ex. en fadder till den nyanställde.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Ligger som en del i introduktionen av nyanställda.

Kommunal.

12. Enligt Verksamhetsplanen så ska förskolorna ha ett snitt på 4,9 barn per pedagog. Vi vet att siffrorna i vardagen ser annorlunda ut och att pedagogerna många gånger under dagen står med fler barn än så per medarbetare. Detta då pedagoger är tvungna att lämna barngruppen för olika typer av möten, utvecklingssamtal, raster med mera.

Kommunal yrkar att 4,9 barn per pedagog ska vara statistiskt och hålla hela dagen. Detta genom att förskolorna får planera för att sätta in vikarier när pedagoger måste gå iväg på exempelvis nätverk eller veckomöten. De vill säga så som man gör inom delar av äldreomsorgen idag.

Svar: *Avslås, 4,9 barn per årsarbetare är ett genomsnitt på övergripande nivå. I grupper med yngre barn är det färre barn per pedagog och i grupper med äldre barn kan det vara något fler barn per pedagog.*

13. På sidan 27 i VP2021 under rubriken Kompetensförsörjning och handlingsplan för förbättrad arbetsituation för förskolelärare och barnskötare står det "Förvaltningen kan se att det finns behov av fler barnskötare med pedagogisk utbildning inom verksamheten. Förvaltningen fortsätter att uppmuntra medarbetare att delta i kompetenshöjande insatser som staden erbjuder. Verksamheten fortsätter också att arbeta för att vara en bra arbetsgivare i syfte att attrahera och bibehålla pedagogiskt utbildad personal." - Hur gör arbetsgivaren det?

Svar: *Fråga och inte ett yrkande, inom ramen för medarbetarsamtalen förs även en dialog kring individuella mål och individuella utvecklingsplaner.*

Kommunal yrkar ett lönepåslag för de barnskötare som fullföljt den av arbetsgivaren föreslagna pedagogiska utbildning med 2000kr.

Svar: *Avslås, förvaltningen följer de centrala avtalen och de rutiner och ställningstagande som ligger inom ramen för lönerörelsen.*

14. När stadsdelens verksamheter har gemensamma planeringsdagar och arbetsplatsträffar ska alla anställda på enheten ges lika rättigheter och möjligheter att kunna delta i planeringen av enhetens kvalitets- och utvecklingsarbete i enlighet med Stockholm stads personalpolicy. Arbetsgivaren ska motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling och alla medarbetare behandlas likvärdigt i fråga om anställningsförhållanden, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Stadsdelens verksamheter ska kännetecknas av respekt för alla medarbetares lika värde.

Svar: *Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Personalpolicy är en viktig grund och genomsyrar förvaltningens arbete. En fråga som det kan föras en dialog kring på samverkan på enhets- och avdelningsnivå.*

15. Maxbeloppet för friskvårdsbidraget för 2020 enligt Skatteverkets regler är 5000kr per anställd. Det finns stora skillnader i nivå på friskvårdsbidraget inom Stockholms Stads stadsdelsförvaltningar. Vår förvaltning har alltid legat bland de lägre. Östermalms bidrag är

Kommunal.

t.ex. 2000kr. Runt om i länet och övriga landet ligger friskvårdsbidraget på 3000 kr, till exempel Södertälje och Helsingborg. Det kan tolkas som att förvaltningen har en låg ambitionsnivå när det gäller att sporra sina anställda till en hälsosam livsstil. För att göra vår förvaltning mer attraktiv som arbetsgivare och bidra till mer hälsosam livsstil hos de anställda **yrkar Kommunal att** friskvårdsbidraget höjs under 2021.

Svar: Avslås, inför 2021 är friskvårdsbidraget redan tilldelat. Förvaltningen kommer under 2021 se över nivån på friskvårdsbidraget, inför nästkommande år.

16. Kommunal tycker det är lite pinsamt att arbetsgivaren ursprungligen kom med ett nollbud i löneökningar 2020, med tanke på rådande pandemi som erfordrat ett enormt viktigt, uppskattat och slitsamt arbete för många av våra medlemmar och kollegor.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet. Goda ingångslöner och fortsatt god löneutveckling är en förutsättning för att behålla och rekrytera erfaren personal i våra medlemsgrupper. **Kommunal yrkar att** förvaltningen tillskjuter riktade medel för detta.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

Förvaltningen genomför årligen en lönekartläggning och analys där prioriterade grupper identifieras.

17. Kompetensutveckling är en mycket viktig komponent i våra medlemmars yrkesutövande och inom de nya LSS-verksamheterna har en efterfrågan gällande utbildning kring missbruksproblematik påtalats redan i maj 2018 och hitintills har behovet inte kunnat tillgodoses.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren snarast möjligt kan erbjuda efterfrågad utbildning.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Frågan kan med fördel lyftas i dialogen på APT inom resp. enhet.

Socialtjänstens utförarenhet har haft en inbokad utbildning som ställdes in med anledning av Covid-19. Enheten avser att köpa in föreläsning/ kortare utbildning om missbruk under 2021. Det är att föredra att detta inte sker digitalt.

18. Covid-19 har gjort att utförarverksamheterna har fått extra kostnader för skyddsutrustningar:

Munskydd, visir, handdesinfektion medel, ytdesinfektionsmedel, förkläden samt extra städningar.

Kommunal yrkar att förvaltningen kompenserar resultatenheterna för dem extra kostnader som pandemi har medfört.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

Kommunal.

19. Hälsoundersökning för nattpersonal har funnits under en längre tid.

Kommunal anser att det är lika viktigt för hemtjänstpersonalen och personliga assistenter att få en årlig hälsoundersökning då det arbetar ensamma i olika vådermiljöer, hemma hos rökare och brukare med husdjur (allergier) och där arbetsgivaren inte ser dem på samma sätt som den chef som har sin personal på plats och kan se om något förändras i en persons hälsa och liv.

Svar: Inget yrkande utan en åsikt/synpunkt som vi härmed har tagit emot.

20. Kommunal saknar fortfarande anställningsavtal på flertalet visstids anställningar som gjorts under 2020. Vi har på flera samverkans möten fått till oss att man överanställt i alla enheter men vi kan inte se det någonstans.

Kommunal yrkar på att få en sammanställning på hur många "överanställningar" man gjort under förra året, per avdelning.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

Förvaltningen har ökat med nästan 50 årsarbetare under 2020, delvis beroende av att nya LSS verksamheter startats, men även med anledning av ökad bemanning i samband med Covid-19. Antalet tidsbegränsat anställda var 82 stycken i december 2019 jämfört med 112 stycken i december 2020. Det innebär en ökning av 30 medarbetare.

21. 2021 kommer vara ett år som kommer att kännetecknas av en ansträngd ekonomi. En stor kostnad är förstås personalen men de är också å de facto de som utför det arbete som utgör förvaltningens budget.

En stor kostnad är sjukfrånvaro, både den kortvariga men även den långvariga. Förkylningar, kräksjuka och magsjuka återhämtar man sig oftast ifrån fort och man kan återgå i tjänst efter ett par dagar.

Allvarliga sjukdomar som resulterar i frånvaro är svårare att som arbetsgivare "förebygga". För att upptäcka sådana sjukdomar så som prostata och bröstcancer blir både män och kvinnor kallade en gång om året. Många går tyvärr inte på dessa utan upptäcker sjukdomen när det är försent och man tyvärr har insjuknat.

Här menar Kommunal att arbetsgivaren kan göra en jätteinsats och som kan rädda liv.

Kommunal yrkar med stöd av AB § 9 mom 2 att arbetsgivaren en gång om året tillstyrker att medarbetarna som blivit kallad till mammografi- och PSA-undersökning får gå på betald arbetstid.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Förvaltningen förhåller sig till Allmänna bestämmelser och gemensam hantering i staden.

22. Kommunal yrkar att arbetsgivare aktivt skall arbeta för att förebygga ohälsa genom att tillåta att medarbetare gå på förebyggande hälsoundersökningar på betalt arbetstid, t.ex. röntgen, provtagning, sjukgymnastik.

Kommunal.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Förvaltningen förhåller sig till Allmänna bestämmelser och gemensam hantering i staden.

23. Kommunal yrkar på 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

24. Kommunal yrkar att förtroendevalda/skyddsombud ges rimliga förutsättningar i sitt arbete för att kunna ta på sig ett uppdrag/ fullgöra sitt uppdrag som företrädare i samverkansgrupper och som skyddsombud. Om så behövs, avlastning från ordinarie arbetsuppgifter, rimlig tid för uppdraget och om möjlighet till schemaläggning.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Företrädare får skälig tid och förutsättningar för att fullgöra sitt uppdrag.

25. Kommunal yrkar att de fackliga organisationerna tillsammans med arbetsgivare utreder hur mycket tid som förväntas gå till uppdraget och att alla ombud får förutsättningar till att ta ut den tiden.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Den fackliga tiden regleras i den årliga överenskommelsen.

26. Kommunals yrkesgrupper har låga löner, arbetar med tunga yrken och har inget som innefattar flexitid i sitt anställningsavtal. Konsekvenserna av detta blir att våra yrkesgrupper inte har tid eller råd att gå på gym, simma eller motsvarande.

Kommunal yrkar därför på att friskvårdstimme införs alternativt en sänkning av arbetstiden med en timme per vecka.

Svar: Avslås, förvaltningen erbjuder friskvårdsbidrag för att möjliggöra friskvård för samtliga medarbetare.

27. Kommunal yrkar 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: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

Vad som händer på en arbetsdag ser olika ut. Paus ingår i arbetstiden och medarbetare har rätt att ta paus i arbetet, om arbetet så tillåter.

28. Kommunal yrkar att från 2021 skall alla nyanställningar vara heltid.

Svar: Avslås, vid nyanställning beaktas flera perspektiv inklusive ställningstagande om heltid.

29. Kommunal yrkar att inom hemtjänsten där varje minut räknas ska tid för planering och dokumentation vara en naturlig del av schemat.

Svar: Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. En fråga som hör hemma inom lokal samverkan.

Kommunal.

30. Kommunal har fått signaler på att kunskaperna i svenska språket är varierande hos medarbetarna inom äldreomsorgen på väderkvarnens äldreboende.

Kommunal yrkat att arbetsgivaren tillhandahåller utbildning i svenska språket för de medarbetare som är i behov av det.

Svar: *Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Vi har språkbud och har planerat för dokumentationsstugor. En fråga som med fördel kan diskuteras inom ramen för lokal samverkan.*

31. Kommunal har fått signaler på att medarbetare på väderkvarnens äldreboende inte är nöjda med sitt nuvarande schema och önskar att man i alla fall inte behöver arbeta kväll/dag/kväll/dag utan hellre vill arbeta dag/dag/ledig/kväll/kväll.

Kommunal yrkar att arbetsgivaren hör sammar och tillvaratar önskemålet.

Svar: *Avslås, inte en fråga som hanteras inom ramen för stadsdelsnämndens verksamhetsplan. Frågan kan med fördel tas upp inom ramen för den enskilda enhetens samverkan.*

Kommunal förbehåller sig rätten att ändra och- eller lägga till yrkanden till dess att parterna skrivit under protokollet!

Mattias Elverljung
Förhandlingsansvarig
Kommunal Norrmalm
2021-01-15