

Yrkanden Verksamhetsplan 2021

Läraryrskandens yrkanden

Läraryrskandet Stockholm talar för ca 15 000 medlemmar i 16 olika förvaltningar inom den profession som på riktigt kan göra skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. 2200 av de medlemmarna finns i stadens kommunala förskolor. Förskolor som enligt den politiska majoriteten ska bli de bästa i Sverige. Det är en hög ambition som enligt Läraryrskandet Stockholm kräver en rad åtgärder. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och stärkta karriärvägar för lärarna i förskolan för att nämna några exempel. Det i sin tur kräver att den politiska majoriteten tar sitt ansvar och avsätter de resurser i budgeten som är nödvändiga för att skapa de bästa förskolorna i Sverige.

Läraryrskandet Stockholm är medvetna om de samhällsekonomiska förutsättningarna och politikernas uppgift att göra prioriteringar men att spara på förskola och skola är att prioritera fel för framtiden. Respektive nämnd har nu att hantera den politiska ledningens viljeinriktning.

Stockholm Stads budget för 2021-2023 ger inte förutsättningar för ovan nämnda ambitioner. Som vi varnade för 2019 har vi i år med bestörtning erfarit stora negativa konsekvenser av föregående budget för verksamheterna i förskola och skola. För att med avtryck ta det betydelsefulla steget framåt behöver schabloner och anslag öka mer. Vi vill uppmärksamma att kommunen ligger på plats 100/290 i Läraryrskandets rankning Bästa skolkommun 2020. Försämringar noteras från föregående år gällande exempelvis utbildade lärare, lärartäthet samt andel friska lärare.

Vill vi understryka att pandemin har blottat sårbarheten i en redan underfinansierad verksamhet där arbetsmiljön kraftigt har försämrats och covid-19 kommer med stor sannolikhet fortsätta påverka Stockholms förskolor under kommande budgetår. Samtidigt är generella och återkommande effektiviseringar för verksamheten i Stockholms förskolor, sammantaget med att många förskollärare lämnar yrket mycket oroande, inte rimligt och ohållbart i längden.

När stadens fackliga organisationer i november lämnade yrkanden till Finansborgarrådets förslag till budget fick Läraryrskandet Stockholm avslag på samtliga yrkanden med förklaringen att det är upp till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen följer därför samma eller liknande yrkanden i denna text till Östermalms verksamhetsplan och budget.

”I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige” är en hög ambition i den politiska viljeinriktningen i stadens budget. Läraryrskandet ser att en så hög ambition måste underbyggas av resurser och högre schabloner till förskola och skola.

Läraryrskandet Stockholm yrkar

1. att stadsdelen beskriver hur förskolorna i sitt verksamhetsområde ska bli de bästa i Sverige med årets schablonökning

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Ambitionen om att barnen når sin fulla potential då Stockholms förskolor är de bästa i Sverige ska uppnås genom systematiskt arbete utifrån verksamhetsplanen med utpekade fokusområden.

För att skapa den bästa förskolan och skolan i Sverige krävs många åtgärder. En av de viktigaste är att möjliggöra för en likvärdig utbildning för barn och elever. Detta kräver i sin tur att varje barn får det stöd de behöver och har rätt till. Lärarförbundet tycker därför att det är positivt att den politiska majoritetens vilja är att satsa på detta och att berörda nämnder ska säkerställa att alla barn får det stöd de har rätt till. Vår farhåga är dock att de neddragningar vi sett på elevhälsan under året kommer att fortsätta i ett ansträngt budgetläge. Vi vet också att minskade barngrupper skulle bidra till en positiv utveckling mot en mer likvärdig förskola och att stadsdelsnämnderna har som inriktningsmål från Kommunfullmäktige att uppnå Stockholm Stads mål för barngruppsstorlekar.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

2. att stadsdelen redogör för hur schablonen ska användas för att stärka resurser och stöd till barn med särskilda rättigheter.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Enligt verksamhetsplanen för 2021 ska förskolornas arbetslag uppmärksamma samt ge ledning och stimulans till alla barn samt särskilt stöd till de barn som av olika skäl behöver det i sin utveckling. Under 2021 fortsätter implementeringen av Östermalms kommunala förskolors gemensamma rutiner för förebyggande och hälsobefrämjande samverkan kring barns lärande, hälsa och utveckling, Barnhälsa i Östermalms kommunala förskolor. Rutinerna innebär medvetet och systematiskt arbete med generella och specifika åtgärder inom ramen för förskolans uppdrag. I arbetet stöttas förskolorna av stadsdelens samordnare för barnhälsa och en pedagogisk handledare, båda specialpedagoger. Utöver detta finns särskilt avsatta medel som kan tilldelas barn i behov av särskilt stöd.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

3. att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Stockholm Stads mål om max 14 barn i grupper för de yngre barnen och max 18 barn i grupper för de äldre barnen

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Stadsdelen kommer även under 2021 arbeta aktivt för att organisera verksamheten med utgångspunkten små barngrupper. Detta verkställs inom givna fysiska, organisatoriska och ekonomiska förutsättningar. Målsättningen för detta arbete är att minst nå KF:s mål med 16 barn i genomsnitt per barngrupp.

Många skrivningar i Stockholm Stads budget är i positiv riktning och omfattar områden som Lärarförbundet Stockholm under lång tid lyft som ytterst angelägna för ett hållbart yrkesliv. Exempelvis den politiska majoritetens viljeriktning att Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att förbättra arbetsmiljön, lyfta av administrativa uppgifter från lärare med hjälp av andra yrkesroller, stärka karriärvägar och ge förutsättningar till kollegialt lärande. Samtidigt avfärdades vår framställan om att teckna lokalt kollektivavtal för reglerad planeringstid för stadens förskollärare och frågan hänsköts till varje stadsdelsförvaltning att arbeta vidare med. Det ger oss indikation på att förutsättningarna för att lärarna i förskolan ska

ha en bra arbetssituation enbart ligger på stadsdelsnivå. Våra medlemmar i förskolan hade en svår arbetssituation redan innan pandemin, nu har vi en yrkeskår som endast går på sparlåga. Detta visar inte minst Lärarförbundets undersökning Bästa skolkommun där Stockholm Stad ligger på plats 204 av 290 när det kommer till andel friska lärare. Vi vet också att för att lärarna ska bli stärkta i sin yrkesroll krävs en god introduktionsperiod med en mentor vilket i sin tur gör att man kan möta yrkets utmaningar med bättre förutsättningar än annars.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

4. att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som snarast kan lyftas av förskollärarna och som ej tillhör läraruppdraget

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Under 2021 kommer hela förvaltningen arbeta med framtagande av uppdragsbeskrivningar för både medarbetare och chefer. Arbetsbeskrivningar där arbetsuppgifter specificeras kommer inte tas fram. Rektor ansvarar för förskolläraernas individuella uppdrag med hänsyn till verksamhetens inre organisatoriska förutsättningar.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

5. att stadsdelen ser över möjligheter att inrätta karriärtjänster för lärare i förskolan

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Möjligheterna om inrättande av karriärtjänster tas upp som en aktivitet i årets VP och där anges att ärendet under 2021 kommer lyftas vid utbildningsförvaltningens förskoleavdelnings chefsforum stadens övriga skolchefer för förskola ingår.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

6. att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för förskolläraernas planeringstid/... tar fram handlingsplan för hur riktlinjerna ska följas

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Under 2021 genomförs arbetet utifrån den för förskollärarna tidigare beslutade pedagogiska utvecklingstiden. Några ytterligare riktlinjer eller handlingsplan kommer inte att tas fram.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

7. att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare fortgår

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. I verksamhetsplanen uttrycks inte hur arbetet ska fortgå men det framgår att arbetet även under 2021 ska utvecklas utifrån handlingsplanen. Arbetet med och uppföljning av handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare kommer att fortsätta under 2021 och arbetet följs även fortsatt upp i samverkan samt rapporteras till utbildningsförvaltningen som input till stadens förskolerapport.

Lärarförbundet Stockholm yrkar

8. att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet, inom ramen för samverkan, tar fram en plan för hur introduktionsperiod med mentor ska se ut för nyexaminerade lärare som börjar inom stadsdelens förskolor

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Under 2020 har stadsdelen tagit fram en introduktionsplan för nyexaminerade förskollärare, vilken även hanterats i avdelningssamverkan. Under 2021 genomförs introduktion utifrån denna plan.

Vi vet att i de kommuner där man lyckats bäst har politikerna jobbat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan. Detta har vi påtalat i flera år genom vår politik Lokal samling för läraryrket:

- En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.
- Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.
- Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.
- Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.
- Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare. Handledare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.
- Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.
- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.

Läraryrket Stockholm yrkar

9. att Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

Arbetsgivarens svar

Stadsdelsnämnden informeras om Läraryrket Stockholms yrkanden där information om Lokal samling för läraryrket ingår.

Läraryrketets synpunkter på Östermalms VP/Budget 2021.

Text ur Finansborgarrådets Budget för år 2021 - 2023.

I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

- Förskolorna i Stockholm ska hålla en hög pedagogisk kvalitet och ge trygghet och omsorg i en för barnen stimulerande miljö. Det är viktigt med små barngrupper för att barnen, inte minst de yngsta, ska känna trygghet. Därför vill vi förstärka förskolans kvalitet och förbättra förskolläraernas arbetssituation.
- För att Stockholms stad ska kunna rekrytera tillräckligt många lärare, och få tillräckligt många att stanna kvar i yrket och i staden, behöver vi stärka yrkets attraktivitet och Stockholms stad som arbetsgivare genom satsningar på attraktiva anställningsvillkor, på kollegialt lärande, på en bättre arbetsmiljö och på starkare möjligheter till individuell kompetensutveckling. Möjligheterna att utvecklas i yrket måste bli bättre, varför vi vill fortsätta stärka karriärvägarna för lärare och skolledare i hela staden, i förskolan såväl som i grund- och gymnasieskola.
- Stadsdelsnämnderna ska därför arbeta för att utveckla undervisningen i förskolan i enlighet med läroplanen. Språkutveckling, naturvetenskap och matematik ska prioriteras för att lägga en god grund för framtida skolgång.
- Förskollärarna ska avlastas arbetsuppgifter utanför det pedagogiska uppdraget av medarbetare med andra yrkesroller där så är möjligt och lämpligt.

Utöver det som beskrivs i Direktiv för samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska stadsdelsnämnderna

- prioritera barnens språkutveckling, särskilt i de stadsdelsnämndsområden där många barn har ett annat modersmål än svenska, samt prioritera naturvetenskap och matematik
- säkerställa förskollärlärd verksamhet på samtliga avdelningar
- säkerställa att barn med särskilda behov får det stöd de behöver
- uppfylla Stockholms stads mål om max 14 barn i småbarnsgrupperna och 18 barn för de äldre barnen
- stödja flerspråkighet hos barn med annat modersmål än svenska
- arbeta för att nå föräldrar till barn i förskoleålder som skulle kunna vara intresserade av förskola på nationella minoritetsspråk
- säkerställa att personal har adekvat kunskap för arbetet med barns språkutveckling inom förskolan

□ implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare i ordinarie arbete

Läraryrket hittar inte skrivningar i Östermalms VP om: (uppdrag som **delegerats** till SDN i stadens budget)

Läroplanen...

- Hur SDN ska säkerställa att alla barn i behov av särskilt stöd får det stöd de behöver.
- Hur SDN ska uppfylla stadens mål om max 14 barn i småbarnsgrupper och max 18 barn i äldrebarnsgrupper samt hur viktigt det är med små barngrupper.
- Hur språkutveckling hos barn med annat modersmål än svenska ska prioriteras.
- Hur SDN ska nå föräldrar med barn med nationella minoritetsspråk. (nämns kort på s.6)
- Hur naturkunskap och matematik ska ha fortsatt prioritet.
- Hur lärarledd undervisning på alla avdelningar ska säkerställas.
- Hur förskollärarnas arbetssituation ska bli bättre.
- Vilka satsningar som ska göras på attraktiva anställningsvillkor, kollegialt lärande och individuell kompetensutveckling för förskollärare.
- Hur SDN avser att stärka karriärvägar för förskollärare. (nämns på s. 30, att frågan ska väckas på Utbildningsförvaltningens förskoleavdelning, Jättebra! ... men kan Östermalms SDN göra något själv, medan stadens ”kvarnar” mal?)
- Hur förskollärarna ska avlastas arbetsuppgifter utanför det pedagogiska uppdraget. (nämns på s. 53, men avlastning för ett samtal som en förskollärare på förskolan kanske gör en eller två gånger per år? Vad kan SDN göra för att minska daglig arbetsbelastning?)
- Hur SDN ska fortsätta implementera handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare i det ordinarie arbetet. (nämns på s. 67)

Läraryrket önskar att skrivningar om ovanstående tas med i Östermalms budget.

Arbetsgivarens svar

Under respektive verksamhetsområdesmål ska nämnden, enligt anvisningarna, i verksamhetsplanen sammanfattningsvis ange på vilket sätt de bidrar till att målet uppfylls. I verksamhetsplanen redogörs de fokusområden som kommer prioriteras i verksamheten under 2021 i syfte att nå verksamhetsmålet. Förskoleverksamheten planeras och genomförs även med hänsyn till övriga delar i mål och budget, läroplanen, skollagen och övriga styrdokument som berör verksamheten.

Två textrader håller Läraryrket inte alls med om.

1. Sidan 24. Barnen organiseras i mindre grupper under *hela* dagen. Det är ogörligt med dagens antal barn och personal! Tycker att texten ska ändras från ”hela” till ”delar av” dagen.

Arbetsgivarens svar

Utgångspunkten för verksamhetsplaneringen är att barnen ska organiseras i mindre barngrupper under hela dagen.

2. Sidan 26. Med en tillgänglig lärmiljö anpassad utifrån den variation av behov och förutsättningar som finns i en barngrupp, *minskar* även behovet av särskilt stöd. Tycker att texten ska ändras till "kan" behovet...minska eller helst att texten tas bort. Vilken forskning baseras detta uttalande på?

Problem brukar uppstå när aktiviteten i lärmiljön tar slut, för att man tex. behöver äta lunch. Små barn har ofta svårt med s.k övergångar, det vet varje småbarnsförälder (när något roligt tar slut och när något som barnet upplever som ett "måste" ska göras) och barn med behov av särskilt stöd har oftast extra svårt med övergångar, då behövs det extra personal inte minskad personal.

Arbetsgivarens svar

Stadsdelen arbetar enligt Specialpedagogiska skolmyndighetens, SPSM, rekommendationer.

Vårdförbundets yrkanden

Vårdförbundet känner oro över utvecklingen i samhället när pandemin i en andra våg sveper över landet.

Vårdförbundet instämmer med Staden, en stabil ekonomi är en grundförutsättning för en gemensam välfärd. Vårdförbundet anser att det är speciellt viktigt under en pandemi för att kunna upprätthålla de samhällsviktigaste funktionerna. Vårdförbundets medlemmar inom Stockholm Stad arbetar i stormens öga i äldreomsorgen och utbildningsförvaltningen. Vårdförbundets medlemmar är redan ansträngda och utslitna ifrån den första covid-19 vågen, våren 2020. Vårdförbundet förstår att det kommer behövas stora resurser och extra förstärkningar för att kunna upprätthålla en god, kvalitativ äldreomsorg och elevhälsa. Men också för att möta upp de målsättningar som Stockholm Stad satt i sin budget.

När stadens fackliga organisationer i år lämnade yrkanden till Finansborgarrådets förslag till budget fick Vårdförbundet Stockholm stad avslag på samtliga yrkanden med förklaringen att det är upp till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen följer därför samma eller liknande yrkanden i denna text till Östermalms stadsdelsförvaltnings verksamhetsplan och budget.

Vårdförbundet Stockholm stad yrkar

1. Vårdförbundet yrkar att flera specialistsjuksköterskor anställs inom äldreomsorgen för att skapa god ledande specialistkompetens inom demenssjukdomar och geriatrisk specialistkompetens.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Vid nyrekrytering av sjuksköterskor kommer vi särskilt efterfråga specialistkompetens inom demens eller geriatrik. Det har vi skrivit med i VP 2021

Vårdförbundet Stockholm stad yrkar

2. Vårdförbundet yrkar att Östermalms stadsdelsförvaltning avsätter ett eget budgetutrymme som gör det möjligt att år 2021 öka lönespridningskvoten till 2,0 för Vårdförbundets medlemmar. Detta gör att huvudöverenskommelsens intentioner om god löneutveckling blir möjlig.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Inför löneöversyn gör förvaltningen en analys som blir ett underlag för eventuella prioriteringar på förvaltningen. I förvaltningens löneanalys för 2020 fanns inga prioriteringar på förvaltningsnivå. Analysen för 2021 års löneöversyn pågår.

En av Stockholm Stad målsättningar är att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatriska specialistkompetens. Detta för att kunna tillgodose en äldreomsorg som präglas av kvalitet och valfrihet.

Vårdförbundet har tagit fram modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST, där specialistutbildningen är en del av din anställning. Modellen innebär att sjuksköterskor kan söka utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Idag erbjuder flera arbetsgivare i landet AST eller utbildningsanställningar med liknande villkor.

AST innebär att arbetsgivaren inrättar utbildningsanställningar som sjuksköterskor kan söka till när de vill utbilda sig till specialistsjuksköterska. AST finns redan i många landsting/regioner Sverige.

Vårdförbundet Stockholm stad yrkar

3. Vårdförbundet yrkar att heltidsanställda sjuksköterskor inom Östermalms stadsdelsförvaltning ges möjligheten att kunna söka enligt modellen akademisk specialisttjänstgöring för sjuksköterskor, AST. Utbildningsanställning med full lön och villkor enligt kollektivavtal. Detta i ett led att vara ledande inom demenssjukdomar och geriatrik. Men även som ett mål för att kunna rekrytera och behålla sjuksköterskor inom hela Stockholm Stad.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. AST är en bra modell och används i 27 små kommuner runt om i Sverige där det förmodligen finns svårigheter att rekrytera sjuksköterskor i större utsträckning än i storstadsregionerna. Vi ser inget behov av att införa en sådan modell hos oss under 2021

Akademikerförbundet SSRs förvaltningsgemensamma yrkanden

Följande yrkanden läggs av förvaltningslokala fackliga ombud vid MBL-förhandling/Förvaltningsgruppsamverkan om verksamhetsplan 2021 på stadens samtliga förvaltningar.

1. I stadens budget återfinns för de flesta verksamheter så kallade generella effektiviseringar.
Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen inom ramen för Förvaltningsgruppen särredovisar vilka enheter och hur dessa planerar att anpassa sig efter de generella effektiviseringarna.

Arbetsgivarens svar

Att bedriva en effektiv verksamhet för att nyttja skattemedel på bäst sätt ligger i uppdraget som anställd i offentlig förvaltning. Grundhållningen är att alla chefer ska arbeta för budget i balans och att anpassa sina organisationer så att verksamheten kan bedrivas inom den ram som tilldelats. I de fall verksamheter lämnar underskott, så ska handlingsplan för ekonomi i balans upprättas.

Exempel på effektiviseringar för att nyttja skattemedel på bästa sätt:

- *Alla verksamheter har i uppdrag att säkerställa att vi har rätt lokaldimensionering, så att det inte uppstår brist på lokaler eller överkapacitet.*
- *Stödavdelningarna har i uppdrag att säkerställa att administrationen (HR, ekonomi och administrativa avdelningen) uppgår till max 3 % år 2022*
- *Minska sårbarheten i organisationen genom att arbeta bort ensamtjänster, så att kvalitativ service kan ges till östermalmarna även vid personalfrånvaro*
- *Grundinställningen är att vi ska använda konsulttjänster i så liten utsträckning som möjligt*

2. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen utbildar medarbetarna i diskriminering på arbetsplatsen utifrån hudfärg.

Arbetsgivarens svar

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och samverkan inom Östermalms stadsdelsförvaltning ingår att vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Enheterna ska löpande undersöka arbetsmiljön för om det finns risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter gällande arbetsförhållanden, lön och andra arbetsvillkor, utbildning och kompetensutveckling, kombinera föräldraskap och arbete samt rekrytering och befordran. Detta gäller för samtliga diskrimineringsgrunder inklusive etnicitet som efterfrågas ovan.

Förvaltningen har tagit fram stödmaterial genom bland annat APT-material för allas lika rättigheter och riskbedömningsmallar som med fördel kan användas av cheferna för att arbeta med aktiva åtgärder tillsammans med medarbetare. Enheter har även

möjlighet att delta i webbutbildningen Allas rätt och att genomföra en diplomutbildning i HBTQ och normkritik.

Läs mer: https://intranat.stockholm.se/Sidor/2019/9/OST_Arbeitsmiljo-pa-Ostermalm/#Aktiva-atgarder-mot-diskriminering-3

3. Skyddsombud har en viktig roll på svensk arbetsmarknad. Under den pågående Coronapandemin har skyddsombuden haft en aktiv roll med att göra riskbedömningar av verksamheterna tillsammans med sina chefer. Dessvärre finns det många verksamheter som saknar skyddsombud. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att ett lokalt arbetsmiljöarbete görs av chefer och skyddsombud i verksamheterna.

Därför **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen tillsammans med de fackliga organisationerna tar fram ett informationsmaterial om skyddsombudens roll samt gemensamt uppmuntrar fler medarbetare att åta sig uppdrag som skyddsombud.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Förvaltningen ser positivt på förslaget och att det kan vara en väg till att öka andelen lokala skyddsombud, förslagsvis kan en partsammansatta arbetsgrupp startas under våren 2021.

4. Tidigare fanns möjlighet till friskvårdstimme vilket togs bort i samband med årsskiftet 2020 och ersattes med en höjd friskvårdspeng. Anledningen till detta var bland annat för att man ansåg att flera yrkesgrupper inte fick möjligheten till att nyttja sig av friskvårdstimmen. Detta beslut kom att påverka de som faktiskt hade möjlighet att nyttja timmen, på ett negativt sätt. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att se över detta på nytt.

Akademikerförbundet SSR yrkar att förvaltningen ser över möjligheten till att återinföra friskvårdstimmen.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Bakgrunden till att förvaltningen inte längre erbjuder friskvårdstimme är att öka likvärdigheten mellan våra verksamheter då exempelvis förskolan och äldreomsorgen inte haft möjlighet att utnyttja detta. Därför höjdes även friskvårdbidraget från 1200 kronor till 2000 kronor i samband med detta. Flexitid kan användas för att möjliggöra för friskvård om det fungerar för verksamheten och i dialog med närmaste chef.

Kommunals yrkande till Östermalms stadsdelsförvaltning budget 2021

Alla Kommunals frågor och yrkande handlar om rätt lön, rätt arbetstid, rätt utbildning, rätt grundbemanning, att ta in vikarier vid korttidsfrånvaro, rätt till heltid, arbetskläder, scheman, tid för dokumentation, barngruppernas storlekar, stress och känslan av att man inte räcker till samt yrkesutveckling. I 2021 års verksamhetsplan skriver arbetsgivaren om flera av de frågor som vi nämner ovan och har indikatorer för dem. Det är positivt och vi hoppas att arbetsgivaren arbetar seriös med indikatorer för att nå målen.

Det går åt mycket tid för planering, förberedelse till aktiviteter, observation, reflektion, och pedagogisk dokumentation, inom förskolor och den tiden är inte schemalagd och måste tas från den pedagogiska tiden. Det är samma tidsbrist inom äldreomsorgen då personalen måste kunna dokumentera, rapportera, skriva omvårdnadsplaner och vara kontaktperson till brukare.

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.

Kommunal yrkar

1. Att arbetsgivaren ska höja bemanningen inom förskoleverksamheten, i syfte att sänka sjukfrånvaron, höja kvalitén samt stärka arbetsmiljön för de anställda.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Verksamheten bemannas utifrån rådande budgetförutsättningar. Sjukfrånvaron följs upp övergripande och individuellt, vid behov genomförs riktade insatser och förstärkningar.

Kommunal yrkar

Att ta in vikarie vid all korttidsfrånvaro, vid semestrar och även ta in vikarier på del av arbetspass. Detta motverkar stress hos all personal och leder till ökat välbefinnande för de anställda.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet.

Inom förskoleverksamheten hanteras frånvaro utifrån gemensamma utgångspunkterna för vikariehantering, vilka samverkats och följts upp under 2021.

Förskoleverksamheten: Frånvaro och vikarietillsättning hanteras utifrån det dokument som samverkats och följts upp under 2021

Äldreomsorgen: Att vidta åtgärder för att motverka stress är självklart för oss som arbetsgivare och vi tar in vikarier där vi ser att behov finns.

Socialtjänsten: Vikarier tas in vid behov. Det är inte alltid vi behöver ta in vikarier, exempelvis vid semestrar då kanske även en del brukare är bortresta vilket gör att det inte behövs.

Kommunal yrkar

- Att vid sjukfrånvaro, semester, vård av barn, utbildningar/kurser ska vi behålla indikatorn på 4,9 barn/anställd och 16 barn/ barngrupp inom förskoleverksamhet.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Indikatorerna gäller genomsnittsvärden för 2021 och det faktiska utfallet varierar av olika skäl under året. Det finns exempelvis tillfällen och perioder då personaltätheten är både högre och lägre.

Pandemin har gjort att förskolepersonalen måste vistas stora delar av dagarna utomhus vilket kräver att man är ordentlig påklädd. De arbetskläder som finns är slitna och går ofta sönder. Men det köps oftast inte in nya/ordentliga överdragskläder i den utsträckning som behövs.

Kommunal yrkar

- Att arbetsgivaren satsar på att köpa ordentliga överdragskläder till förskolepersonalen.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Arbetskläder av god kvalitet är prioriterat för arbetsgivaren. Inköpen hanteras inom respektive förskoleområde.

Det behövs en satsning på barnskötarens löner för att behålla duktiga och erfarna barnskötare i förvaltningen. Enligt Östermalms stadsdelsförvaltnings löneanalys ligger barnskötarnas löner på Östermalm 700:- under medianlöner i Stockholm Stad.

Kommunal yrkar

- Att förvaltningen tillsätter extra pengar för att höja barnskötarnas löner vid 2020 och 2021 års lönerevision.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Inför löneöversyn gör förvaltningen en analys som blir ett underlag för eventuella prioriteringar på förvaltningen. I förvaltningens löneanalys för 2020 finns inga prioriteringar på förvaltningsnivå. Analysen för 2021 års löneöversyn pågår.

Kommunal yrkar

- Att förvaltningen tertialsvis följer upp arbetet med att sänka barngruppernas storlek så att de följer kommunfullmäktiges/nämndens beslut.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Barngruppernas storlek följs upp tertialsvis, vilket även gäller 2021.

Kommunal yrkar

- Att alla anställda, och framförallt de som saknar grundutbildning, ska erbjudas grundutbildning och kompetensutveckling i arbetet.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet

Förskolan: Generell kompetensutveckling och riktad fortbildning genomförs utifrån identifierade behov på organisations- och individnivå.

Äldreomsorgen: Det finns goda möjligheter för den som vill att utbilda sig inom ramen för äldreomsorgslyftet. Även äldreförvaltningen har USK-utbildningar som erbjuds medarbetare som behöver utbildning

Socialtjänsten: Medarbetare erbjuds grundutbildning och kompetensutveckling i linje med kompetensförsörjningsplanen. Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan.

Arbetsgivaren har inga tydliga och klara rutiner kring vikarietäckning inom verksamheterna på Östermalm. Det brukar finnas en vikarielista som mestadels består av utbildad, oerfaren personer och många av dessa kan oftast inte hoppa in med kort varsel. Arbetet med att ringa in vikarier är krävande och det tar mycket tid av dem som har det ansvaret för detta. Många gånger så lyckas inte verksamheten med att få in någon. Konsekvensen blir att man ofta är underbemannad och detta är ett organisatoriskt problem.

Kommunal yrkar

- Att arbetsgivaren fokuserar på att omvandla den höga andelen timanställda (intermittent timavlönade Ava/vik) i äldreomsorgen/förskolan till långa anställningar och tillsvidareanställningar för att på så sätt minska antalet underställda så att förutsättningarna för ett närvarande ledarskap förbättras.

Arbetsgivarens svar

Förvaltningen föreslår att fortsätta arbetet med "Trygga anställningar" i en partsgemensam grupp.

Kommunal yrkar

- Att förvaltningen använder bilaga D i AB och inrättar fasta vikariepooler för både kvalitet och kontinuitet inom förskolan, hemtjänsten och VoB och inte minst för medarbetarnas anställningstrygghet och arbetsmiljö.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Förvaltningen har inte för avsikt att inrätta vikariepool 2021 inom äldreomsorgen eller förskolan.

Förskoleverksamheten kommer även under 2021 att hantera vikariefrågor utifrån de gemensamma utgångspunkterna för vikariehantering, vilka tagits fram i samverkan och följs upp (i samverkan) under 2021.

Målet är att de äldre under en 14 dagars period med minst två besök om dagen endast ska möta 10 personal har nu funnits i några år och Östermalm har inte tidigare nått detta mål.

Kommunal yrkar

- Att arbetsgivaren ska anstränga sig för att nå detta mål.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Det är ett politiskt prioriterat uppdrag och förvaltningen kommer att ta fram en handlingsplan för att nå målet.

Kommunal yrkar

- Att hemtjänstpersonalen ska ha rimliga scheman, rimliga förflyttningstider och rätt verktyg för att minska stress och sjukfrånvaro.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet.

Kommunal yrkar

- Att förvaltningen tar extra hänsyn till de anställda på Rio vård och omsorgsboende och höjer deras tjänstgöringsgrad samt deras löner.

Arbetsgivarens svar

Inför löneöversyn gör förvaltningen en analys som blir ett underlag för eventuella prioriteringar på förvaltningen. I förvaltningens löneanalys för 2020 finns inga prioriteringar på förvaltningsnivå. Analysen för 2021 års löneöversyn pågår.

Förvaltningen föreslår att fortsätta arbetet med "Trygga anställningar" i en partsgemensam grupp.

På förvaltningens svar till Remiss om arbetskläder inom äldreomsorgen står

Förvaltningen bedömer dock att det är rimligt och bra att arbetsgivaren erbjuder ytterkläder i form av jackor till medarbetare inom hemtjänsten. Viktigt är då att jackorna ses som övriga

arbetskläder och till exempel tvättas och förvaras på enheten samt att de, liksom övriga arbetskläder, är obligatoriska att använda.

Kommunal yrkar

- Att införa krav på ytterkläder till personal i äldreomsorg till de anställda som rör sig mellan olika arbetsplatser. Ex. hemtjänst personal.

Arbetsgivarens svar

Avslag till yrkandet. Det har gjorts sådana försök tidigare där några problem identifierades. Bland annat att personalen inte ville ha jackan på sig då de vistas utomhus på väg mellan kunderna. Vissa tog också jackan med sig hem, vilket inte är ok med arbetskläder. Det sågs inte som positivt med ytterkläder hos många medarbetare. Arbetsgivaren undersöker under 2021 om det finns praktiska förutsättningar att genomföra ett sådant förslag.

Kommunal yrkar

- Att det i utförarenheterna ska finnas tid och tillräckligt många datorer för att medarbetarna ska ha möjlighet till och att ta del av information, vara delaktiga och vidareutveckla verksamheten.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Det är viktigt för oss att våra medarbetare känner delaktighet och ges möjlighet att påverka sitt arbete.

Kommunal yrkar

- Att personalen ges utrymme för dokumentation i schema under ordinarie arbetstid, i de verksamheter där dokumentation krävs.

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Dokumentationen ska ske under ordinarie arbetstid

Kommunal yrkar

- att alla anställda, och framförallt de som saknar grundutbildning, ska erbjudas grundutbildning och kompetensutveckling i arbetet (t.ex. barnskötare och vårdbiträde som saknar barnskötare- respektive vårdbiträdeutbildning).

Arbetsgivarens svar

Bifall till yrkandet. Generell kompetensutveckling och riktad fortbildning genomförs utifrån identifierade behov på organisations- och individnivå inom förskolan.

Inom äldreomsorgen finns det möjligheter för våra medarbetare att erhålla utbildning inom ramen för äldreomsorgslyftet och stadens/äldreförvaltningens USK-utbildningar.