

2023-12-07

Protokoll från MBL §11 gällande yrkanden från Kommunal med anledning av VP 2024 och förvaltningens svar

Karin Bülow
Stadsdelsdirektör

Ingela Ulvedal
Kommunal

Närvarande:
Förvaltningsledningen:

Karin Bülow
Stadsdelsdirektör
Elisabet Tullgren
Avdelningen HR och kansli
Johanna Hult
Avdelningen Förskola & Fritid

Sekreterare:

Petra Wahlgren
HR konsult

Kommunal:

Ingela Ulvedal

Förvaltningens svar på yrkanden från Kommunal på förslag till verksamhetsplan för 2024

Kommunal kan läsa i Verksamhetsplanen för 2024 att ” Förvaltningen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete som förebygger risker och skapar en inkluderande och hälsofrämjande arbetsmiljö.” För att nå till detta är det lång väg att gå eftersom Kommunal får mycket signaler om att man upplever ohälsa och brist på återhämtning ute i våra verksamheter, och många medarbetare känner sig stressade över hur arbetsdagen kommer att se ut.

- Vem ska jag jobba med?
- Kommer det en vikarie?
- Kommer jag hinna med mina arbetsuppgifter?
- Varför får jag igen information?
- När ska jag hinna dokumentera?
- Varför är jag rädd hela tiden?
- Schemat tillåter ingen återhämtning.
- Ny kollega igen?
- När ska jag hinna tvätta mina arbetskläder?
- Hinner jag dela med mig av min kompetens?

Förvaltningen svarar att alla verksamheter ska arbeta förebyggande med arbetsmiljörisiker och i dialog med medarbetare och skyddsombud ta fram rutiner och åtgärder så att medarbetare har information om vem man ska arbeta tillsammans med, om det planeras in vikarier och hur de ska tas emot, hur man ska prioritera vid hög arbetsbelastning etc. Medarbetare ska löpande få relevant information och det ska finnas utrymme under arbetsdagen att dokumentera. Medarbetare ska inte uppleva rädsla på jobbet. Om förbundet får sådana signaler behöver den informationen lyftas till chef eller HR omedelbart för åtgärder och stöd till berörd medarbetare. Schemat ska tydligt visa på raster och ska erbjuda tid för återhämtning. Rutiner kring tvätt av arbetskläder och strukturer för att dela kompetens och erfarenheter med kollegor och i dialog med chef ska finnas i alla verksamheter. Förvaltningen ser allvarligt på det som Kommunal lyfter men känner inte igen bilden från samverkansgrupper under året. Förvaltningen vill därför följa upp frågan närmare med kommunal inom ramen för berörda avdelningars samverkansgrupper.

Förvaltningen har föreslagit att friskvårdsbidraget för 2024 ska vara 3000kr och ingen möjlighet till friskvårdstimme. Kommunal kan konstatera att det för våra medlemmar visserligen är bra med ett högre belopp eftersom möjligheten att kunna ta ut friskvårdstimme idag är i princip omöjligt som bemanningen ser ut. Det är lite det argumentet Förvaltningen också har när man kommit fram till förslaget på 3000kr. Men att det vore så klart bättre om förutsättningarna för att kunna välja att ta både

friskvårdstimme och 2500kr gavs. Ur ett hälsoperspektiv är det bättre. Grundbemanningen behöver öka. Det ger också friskare medarbetare som ska hålla ett helt arbetsliv.

Uppdraget som förvaltningen har fått i stadens beslutade budget för 2024 är att föreslå nämnden antingen ett högre friskvårdsbidrag om 3000 kr eller ett lägre friskvårdsbidrag om 2500 kr och en friskvårdstimme per vecka. Förvaltningen menar att det är svårt att planera in friskvårdstid under arbetsdagen för flera av förvaltningens medarbetargrupper där många har omsorgsnära uppdrag till stockholmare i olika åldrar. Förvaltningen föreslår därför nämnden att besluta om det högre friskvårdsbidraget.

Kommunal yrkar

Att Stadsdelen gör en ”handlingsplan” för hur man kommer till målet *Rätt till heltid*.

Ett aktivt arbete med att minska antalet medarbetare med ofrivilliga deltidsanställningar pågår i berörda verksamheter. Förvaltningen följer årligen upp arbetet och följer också upp antalet deltidsanställda. Förvaltningen har ett mindre antal medarbetare med ofrivilliga deltidsanställda. De arbetar inom äldreomsorgen och förskolor.

Förvaltningen har 87 (år 2022; 82, år 2021; 91, år 2020; 101) tillsvidareanställda som är deltidsanställda. Av dessa deltidsanställda är 19 (år 2022;18, år 2021; 23, år 2020; 29) ofrivilliga deltider som önskar utökad sysselsättningsgrad. Det är alltså just nu 22 % av de deltidsanställda som är ofrivilligt deltidsanställda. Under november 2023 var det åtta medarbetare inom äldreomsorgen och tio medarbetare inom förskolan.

De medarbetare som i verksamhetsövergången inom utförarverksamheter inom LSS per den 1 december anställs av förvaltningen har i princip samtliga en deltidsanställning, så antalet deltidsanställda kommer att öka under 2024. Förvaltningen har i dagsläget ingen information om hur stor andel som är ofrivilligt deltidsanställda.

Förvaltningen för gärna dialog med förbundet om fortsatt arbete för att minska antalet ofrivilliga deltidsanställningar.

Att Stadsdelen gör en ”handlingsplan” för hur *tillsvidare anställningar* ökar.

Förvaltningen arbetar med tillsvidareanställning och heltid som norm. Av förvaltningens medarbetare är 92% tillsvidareanställda, vilket är 4 % fler än förra året.

Ett aktivt arbete för att minska andelen timanställda och visstidsanställda har skett inom alla verksamheter utifrån ny lagstiftning hösten 2022. Flera verksamheter inom förskola och äldreomsorg har tillsvidareanställt vikarier för att stärka kontinuitet och kvalitet i verksamheterna vid kollegors frånvaro.

Att Stadsdelen gör en ”handlingsplan” för hur personal med rätt kompetens behålls.

Förvaltningen tar varje år fram en plan för kompetensförsörjning inom respektive verksamhet. Fokus i arbetet med förvaltningens kompetensförsörjning är att behålla och utveckla medarbetare och chefer. Delar av planen omfattar också olika kompetensutvecklingsinsatser och möjligheter för medarbetare att utvecklas inom sin yrkesroll. Förvaltningen följer personalomsättningen i olika verksamheter samt andra nyckeltal, till exempel resultat på medarbetarenkäten, sjukfrånvarotal etc och planerar vid behov i dialog med förbunden åtgärder för att säkerställa en främjande arbetsmiljö.

Att alla branscher ges möjlighet till *språkhöjande insatser* (utbildning)

Förvaltningen arbetar med språkhöjande insatser inom förskola och äldreomsorg. Som en del av verksamhetsplanen 2024 ansöker förvaltningen återigen om kompetensutvecklingsmedel för språkutveckling för medarbetare i syfte att stärka deras språk i det verksamhetsnära yrkesutövandet.

Att alla ska ges möjlighet både till *en friskvårdstimme och friskvårdsbidrag på 2.500 kr.*

Förvaltningens förslag är att nämnden beslutar om det högre friskvårdsbeloppet för 2024 (vänligen se svar ovan).

Att *Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) prioriteras år 2024*

Flera utbildningstillfällen finns för chefer och skyddsombud avseende arbetsmiljö inklusive organisatorisk och social arbetsmiljö för 2024. Medarbetarenkäten ställer frågor om hur medarbetare upplever sin arbetssituation och åtgärder tas fram i dialog utifrån resultat på varje enhet. Under 2024 kommer varje enhet att göra fler uppföljningar av arbetsmiljön än tidigare. Det är uppföljningar av; arbetsplatsens utformning där flera aspekter

av arbetsmiljön beaktas, uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt uppföljning av hot och våld samt första hjälpen. Dessa genomförs i dialog med skyddsombuden. På varje enhet och åtgärder tas fram och följs upp vid behov. Svaren summeras också på avdelnings- och förvaltningsnivå för överblick av behov och ev åtgärder.

Att förvaltningen arbetar aktivt för att det ska *skrivas fler och utförligare riskbedömningar för att beakta riskfaktorer så som tex stress, låg bemanning och schemaförändringar.*

Förvaltningen har mallar som stöd för riskbedömningar och dialog om behov förs med fördel i samverkansgruppen på enheten tillsammans med skyddsombud. HR finns som stöd vid behov.

Kommunal meddelar förvaltningen att förbundet ställer sig oeniga till förvaltningens förslag och budget till VP 2024.

Vid protokollet:

**Petra Wahlgren
HR Konsult**