

Socialförvaltningen

FÖRVALTNINGSGRUPP

PROTOKOLL 2024-12-04

Närvarande:

Arbetsgivarrepresentanter

Veronica Wolgast Carstorp,
förvaltningschef, ordförande
Ingrid Klaus, personalchef

Marcos De Leon, HR-konsult,
sekreterare

Arbetsstagarrepresentanter

Gisela Norrman, huvudskyddsombud
Kommunal
Kristofer Pasquier, huvudskyddsombud
SACO
Brigitta Bager, SACO
Per Broman, Vision
Robert Dragan, huvudskyddsombud
Vision
Karin Wrannvik, Ledarna
Louise Lindberg-Svärd, vårdförbundet

Anmält förhinder: Sandra Qvist,
Akademikerförbundet SSR och
Sofia Hansson, huvudskyddsombud,
SSR

§1 Godkännande av dagordning samt av justerare.

Dagordningen godkändes.

§2 Uppföljning av föregående protokoll

Protokollet från den 13 november är justerat och lades till handlingarna.

§3 Balanslista

Balanslistan gicks igenom.

§4 Facklig information

Kommunal: Informerade att nämndens arbetsplatsplatsombud Gisela Norrman, deltagit på AFA försäkrings regionala dagar. Dagens ämne hade varit sjukfrånvaro, friskfaktorer och hälsa.

Vision: Informerade att förbundet tittar på en ny styrelse för avdelningen Stockholms stad, val är den 12 december.

SACO: Informerade att facklig representant Birgitta Bager kommer delta för SACO i förvaltningens samverkansgrupper.

§5 Anmälda frågor

Huvudskyddsombuden vill lyfta otillåten påverkan och hur det ska anmälas:

Efter en överenskommelse har huvudskyddsombuden stöttat cheferna inom förvaltningen med IA-systemet och med anmälningar till Försäkringskassan och AFA Försäkring. Under arbetet har det framkommit svårigheter kopplade till otillåten påverkan och hur detta ska anmälas i IA-systemet.

Huvudskyddsombuden vill uppmärksamma dessa problem, eftersom "otillåten påverkan" är ett brett begrepp. Enligt rutiner ska cheferna anmäla händelser som olycksfall, vilket oftast fungerar, men ibland upplevs som felaktigt.

Huvudskyddsombuden föreslår att de fortsätter att stödja cheferna i hanteringen av IA-anmälningar ytterligare tre veckor efter julhelgerna. Målet är att få en bättre överblick över det som inte fungerar, särskilt de anmälningar som rör olycksfall och som ska till AFA Försäkring och Försäkringskassan.

Arbetsgivaren ser positivt på förslaget och har kommit överens med huvudskyddsombuden om att förlänga stödet. Arbetsgivaren planerar också att fortsätta arbeta med kompetensutveckling inom området, bland annat genom att granska informationsmaterial och förvaltningens lokala rutiner.

§6 Arbetsmiljö – organisatorisk, social och fysisk

Arbetsgivaren informerade om nya avtal inom företagshälsovårdsområdet:

Avonova Hälsa AB - krisstöd

Aventus AB – stöd till medarbetare och outplacement

Stark & parter – stöd vid misstanke om kränkande särbehandling

Sjukfrånvaro rullande 12:

Sjukfrånvaron rullande 12 månader var 6,14% i oktober, jämfört med 6,13% i september. Korttidsfrånvaron var 1,95% i oktober, jämfört med 1,93% i september.

§7 Miljöfrågor

Inga frågor togs upp.

§8 Nämndärenden

Ärenden inför kommande Socialnämnd gick igenom.

Kommunal ville framföra sin positiva inställning till ärende 15 *Enhetlighet i yrkestitulatur inom socialpsykiatri*. Kommunal kommer följa utveckling av ärendet.

Beslut: Verksamhetsplan 2025

Veronica Wolgast Carstorp redogjorde för de mindre justeringar som har gjorts i den tidigare utskickade verksamhetsplanen. Därefter framförde de fackliga organisationerna sina synpunkter på nämndens verksamhetsplan.

Kommunals synpunkter:**Sjukfrånvaro**

Det är positivt att korttidssjukfrånvaron minskar något. Kommunal vill uppmärksamma att det under året varit ett flertal arbetsplatser främst inom Boendeenheten där korttidssjukfrånvaron varit alarmerande hög. Att nämndens arbete med friskfaktorer har kommit igång på vissa enheter är positivt och Kommunals förhoppning är att det arbetet kommer att sänka korttidssjukfrånvaron. Därför vill Kommunal se att extra satsningar kring arbetet med friskfaktorer görs på de arbetsplatserna med högst sjukfrånvaro.

Arbetsgivaren svarar att arbetet med friskfaktorer redan är implementerat i förvaltningen, det ligger som en aktivitet i verksamhetsplanen. Det är beslutat att alla enheter ska jobba med friskfaktorer. Inför år 2025 kommer det även ingå som en obligatorisk punkt i Hr-årshjulet 2025 punkt att hantera under året.

Heltid som norm

Det är förvånade att se att antalet deltidsanställda har ökat med tre medarbetare trots att alla nyrekryteringar gör på 100 %.

Arbetsgivaren informerar att ingen tillsvidareanställning har gjorts på deltid under 2024. Det finns dock ett antal anställningar som är tidsbegränsade som är på deltid.

Timanställda

Andelen timanställda är fortsatt högt. Socialnämnden har många duktiga och kompetenta vikarier som arbetat länge i våra verksamheter. Anställ en del av timvikarierna som tillsvidareanställda som kan täcka upp på olika verksamheter. En hög andel timvikarier gör att kontinuiteten för våra brukare försämras men också att risken för att hot och våld ökar samt att arbetsbelastningen för våra tillsvidareanställda kan försämras om vikarierna inte har arbetat så länge och inte känner brukarna och kan alla rutiner.

(Vårdförbundet ställer sig bakom synpunkten).

Arbetsgivaren håller med om att förvaltningen har många timanställda. Förvaltningen har övervägt olika förslag om resursteam men har ännu inte kommit fram till någon konkret organisationslösning. För närvarande finns ingen omedelbar lösning, men arbetsgivaren är öppen för fortsatta samtal i frågan.

Friskvårdsbidrag

I oktober var det ännu en låg andel medarbetare som hade utnyttjat sitt friskvårdsbidrag. Det Kommunal har fått till sig som hindrar Kommunals medlemmar från att använda bidraget är att eget utlägg behöver göras. Kommunal önskar att arbetsgivarens ser över om annan lösning är möjlig.

Arbetsgivaren har börjat undersöka om det finns andra alternativ till hanteringen av friskvårdsbidraget. Arbetet kommer fortlöpa under 2025 för att undersöka möjligheten inför år 2026.

Hållbart arbetsliv

Det är glädjande att läsa att Socialnämnden kommer att prioritera att arbeta för ett hållbart arbetsliv. Det finns medarbetare inom kök och lokalvård som sällan prioriteras när kompetensutvecklingsinsatser planeras. Dessa medarbetare har ett fysiskt tungt arbete och för att de ska orka och hålla fram till pension, samt ha en frisk ålderdom behöver utbildningsinsatser göras på dessa medarbetare.

Arbetsgivaren avslår förslaget med koppling till verksamhetsplanen. De ser dock gärna att frågan fortsätter att diskuteras i den aktuella samverkansgruppen (O-SVG).

Arbetskor

Kommunal ser fram emot att medarbetarna på Socialnämndens äldreboende kommer att få arbetskor. Kommunals förhoppning är att det sker redan i början av 2025.

Arbetsgivaren meddelar att de kommer att följa utvecklingen och agera utifrån det beslut som fattas i frågan.

(Vision ställer sig bakom Kommunals samtliga synpunkter).

Visions synpunkter:

1. Insatser som kan erbjudas utan behovsprövning

*”Nämndmål: 1.3.1. Stockholmare får en likvärdig, samordnad och rättssäker socialtjänst med hög kvalitet oavsett var i staden de bor
Omställning till framtidens socialtjänst utifrån den nya socialtjänstlagen
Nämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen, äldrenämnden, stadsdelsnämnderna, arbetsmarknadsnämnden, kulturnämnden och idrottsnämnden hålla samman omställningen inför att en ny socialtjänstlag som har fokus på mer förebyggande och tidiga insatser som kan ges utan behovsprövning. Invånare ska känna tillit och möta en mer samordnad och tillgänglig socialtjänst som det är lätt att få kontakt med. Socialnämnden ska stödja stadsdelsnämnderna i arbetet för att stärka tilliten till socialtjänsten, vilket beskrivs närmare under mål 3.7. Socialtjänsten ska även arbeta utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet, kontinuerligt följa upp och utveckla sin verksamhet samt planera sina insatser.*

Arbetet med förslag på vilka insatser som kan erbjudas utan behovsprövning och hur dessa insatser kan ges inom en så kallad första linje kommer att fortsätta. Samlokaliseringar med andra myndigheter ska, där det är möjligt och gynnsamt, bidra till ett mer effektivt och samordnat stöd för den enskilde. Vidare kommer organisering av intensiva och kostsamma öppenvårdsinsatser för att uppnå ökad tillgänglighet, likställighet och effektivitet att undersökas.”

Arbetsgivaren meddelar att socialsekreterarna kommer att kunna erbjuda vissa insatser utan behovsprövning. Detta innebär att vissa insatser kan erbjudas snabbare till klienter och individer. Vilka insatser som omfattas kommer att beslutas av kommunfullmäktige.

Vision lyfter arbetsmiljöfrågan:

Vision efterfrågar en dialog kring vilka insatser som ska erbjudas utan behovsprövning och hur dessa påverkar både medarbetare och arbetsmiljö.

2. Införande av 80-90-100-modellen

Möjligheten att minska arbetstiden vid högre ålder är en viktig fråga för både hälsa och arbetsmiljö. Äldre medarbetare kan uppleva minskad energi, och genom att trappa ner arbetstiden kan de bättre hantera arbetsbelastningen och samtidigt bevara sin hälsa.

Modellens utformning:

- Medarbetare över 63 år erbjuds att arbeta 80 % av heltid.
- Lönen utgör 90 % av ordinarie lön.
- Pensionsavsättning bibehålls på 100 %.

Denna modell ger en smidig övergång till pension och möjliggör kunskapsöverföring till yngre kollegor. Den signalerar att arbetsgivaren värdesätter erfarenhet och kompetens, vilket minskar risken för åldersdiskriminering.

Ekonomiska konsekvenser:

Vision bedömer att modellen inte medför betydande kostnader, då produktionsbortfall eller behov av vikarier för Visions medlemmar sannolikt är begränsat.

Förslag:

Vision sektion 42 önskar inleda intresseförhandlingar med förvaltningen om införandet av 80-90-100-modellen som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare och behålla kompetens.

(Kommunal och SACO ställer sig bakom förslaget).

Arbetsgivaren svarar att socialförvaltningen lokalt inte kan ingå i en sådan överenskommelse. Det är en fråga för Stockholms stad centralt och avslår förslaget kopplat till verksamhetsplanen.

3. Förbättringar av friskvårdsbidraget

Medarbetare i Stockholms stad har rätt till ett årligt friskvårdsbidrag på 3 000 kronor för aktiviteter som främjar hälsa och rörelse. I dagsläget måste medarbetarna själva ligga ute med beloppet för att exempelvis teckna abonnemang, vilket begränsar användningen för vissa medarbetare.

Förslag:

Vision föreslår att arbetsgivaren inför en betalningsmodell där medarbetare inte behöver ligga ute med egna medel. Detta skulle öka användningen av friskvårdsbidraget och främja medarbetarnas hälsa. Som förslag skickas för undersökning länk till Wellnet friskvårdsleverantör

<https://wellnet.se/arbetsgivare/>

(Kommunal och Vårdförbundet ställer sig bakom synpunkten).

Arbetsgivaren har börjat undersöka om det finns andra alternativ till hanteringen av friskvårdsbidraget. Arbetet kommer fortlöpa under 2025 för att undersöka möjligheten inför år 2026.

4. Socialnämndens VP/budget 2025–2026

Vision konstaterar att socialnämndens VP/budget fokuserar på basverksamheter. Detta är en viktig prioritering som Vision stödjer.

SACOs synpunkter:

Enligt budgeten för 2025 strävar Stockholms stad efter att vara en attraktiv och bra arbetsgivare. Av förvaltningens kompetensförsörjningsplan framgår också att det är viktigt att behålla den befintliga personalen och attrahera nya kompetenta medarbetare. I denna fråga arbetar förvaltningen med modellen UBARIA. Modellen är enligt Saco mycket bra, men tillämpningen av den haltar. Saco anser att förvaltningen bör aktivt arbeta för att behålla de befintliga medarbetarna eftersom nyanställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader. Saco vill därför att erfarna medarbetare inte ska missgynnas för att löneläget är annorlunda för nyanställda utan att det ska vara möjligt att göra en lönekarriär.

(Vårdförbundet ställer sig bakom synpunkten).

Arbetsgivaren svarar att det är en fråga som ska hanteras i samband med löneöversynen och utifrån Stockholms stads löneprocess.

Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden. Höjd kompetens ska ge automatiskt högre lön. För att kunna behålla erfarna äldre medarbetare emotser Saco prövning av nya personalpolitiska insatser, vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till löneväxling till pension samt modellen 80-90-100.

Arbetsgivaren svarar att socialförvaltningen lokalt inte kan ingå i en sådan överenskommelse. Det är en fråga för Stockholms stad centralt och avslår det kopplat till verksamhetsplanen.

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv. En vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens inom förvaltningen. Vi vill även markera att våra medlemmar INTE har uppskattat att förvaltningen har valt bort möjligheten att ha lägre friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. Som det är nu har medarbetarna på förvaltningen endast möjlighet att välja högre friskvårdsbidrag. SACO vill se en lösning där varje arbetstagare, på individnivå, själv får välja mellan alternativen.

Arbetsgivaren förklarar att beslutet om friskvårdsbidraget fattades av kommunfullmäktige och inte på lokal nivå inom socialförvaltningen. Förvaltningens val av den högre summan grundar sig i en tanke om solidaritet, där målet är att så många som möjligt av medarbetarna ska kunna ta del av

friskvård i och med att inte alla medarbetare i förvaltningen har möjlighet att ta ut friskvårdstimme.

För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, krävs även ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras.

I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Vårdförbundets synpunkter:

Den demografiska utvecklingen i staden medför en ökad efterfrågan på vård och omsorg. För att möta dessa behov och säkerställa en högkvalitativ vård, önskar Vårdförbundet att det prioriteras fasta anställningar för sjuksköterskor. Detta är en förutsättning för att skapa en stabil och kompetent arbetsstyrka som kan erbjuda kontinuitet och trygghet för patienterna.

För att kunna bedriva en högklassig äldreomsorg med en hög medicinsk kompetens anser Vårdförbundet att fler specialistutbildade sjuksköterskor behövs inom vård av äldre. Grundutbildade sjuksköterskor i Stockholms stad bör erbjudas AST, akademisk specialisttjänstgöring med bibehållen lön och en tydlig löneökning efter avslutad utbildning.

Arbetsgivaren svarar att kompetensutveckling är en viktig del i anställningen och något som förvaltningen ska arbeta med på alla nivåer. Dock avslår arbetsgivaren det konkreta förslaget med koppling till verksamhetsplanen.

Akademikerförbundet SSRs synpunkter:

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 tillgodoseas.

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

Arbetsgivaren svarar att socialförvaltningen lokalt inte kan ingå i en sådan överenskommelse. Det är en fråga som i så fall måste prioriteras i stadens budget och avslår synpunkten kopplat till verksamhetsplanen.

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att chefers 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.

Arbetsgivaren meddelar att socialförvaltningen inte kommer att inkludera detta i tertialrapporterna. Däremot diskuterar de gärna frågan inom ramen för samverkan i förvaltningsgruppen.

I förslaget till budget 2025 lyfts att det ska vara *reella möjligheter att ta ut friskvård* samt att staden ska *utveckla friskfaktorer*. 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 hörsammar 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.

(SACO ställer sig bakom synpunkten).

Arbetsgivaren avslår förslaget. Förvaltningens val av den högre summan grundar sig i en tanke om solidaritet, där målet är att så många som möjligt av medarbetarna ska kunna ta del av friskvård.

Vidare ställer Akademikerförbundet SSR följande frågor:

Gällande beslut 8, 9 och 10 undrar Akademikerförbundet SSR hur förvaltningsdirektören kommer arbeta med prioritering av stadsdelar och RVC? Hur görs bedömningen av vilka stadsdelar och RVC som ska tilldelas medel och hur mycket. Kommer förslagen att samverkas i förvaltningsgrupp? Akademikerförbundet SSR önskar att kommande förslag/beslut gällande fördelningen av medel till stadsdelar och RVC samverkas i förvaltningsgrupp.

Arbetsgivaren förklarar att stadsdelsnämnderna själva ansvarar för att ansöka om medel för skolsociala team och sociala grupper. När det gäller Relationscentrum fördelas medlen jämnt mellan fyra parter, i samråd med stadsledningskontoret. Detta är inte en fråga som kommer att hanteras lokalt inom socialförvaltningens förvaltningsgrupp.

Semesterplanering 2025.

Arbetsgivaren presenterade förslaget. En dialog fördes om upplägget och parterna är överens om förslaget.

Det konstaterades att arbetsgivaren fullföljt sin samverkansskyldighet.

§10 Kompetensutveckling

Inga frågor togs upp

§11 Lika rättigheter och möjligheter

Inga frågor togs upp

§12 Övriga frågor

Anmäld fråga från Akademikerförbundet SSR:

Den nya chefsstrukturen och organisationsförändringar som följt av denna har på vissa håll inneburit att nya skyddsområden uppstått och att befintliga skyddsombuds områden ändrats. För att kunna se över befintlig skyddsorganisation, med skyddsombud och skyddsområden, önskar Akademikerförbundet SSR få nya fullständiga organisationskisser över alla avdelningar, områden och enheter till första samverkan i januari.

Arbetsgivaren kommer att revidera förvaltningens organisationskiss så snart som möjligt.

Marcos De Leon
Sekreterare