

## Fackförbundet Kommunals yrkanden till verksamhetsplan för Södermalms Stadsdelsförvaltning 2025

Stadsdelens äldreomsorg får 2025 cirka 19 miljoner kronor i statsbidrag för att man lyckats minska andelen tim-anställda. Att äldreomsorgen får dessa pengar är till stor del på grund av att Södertjänst och Hornstulls Servicehus arbetat hårt och lyckats minska andelen tim-anställda. Under hösten 2024 har Kulltorp och Katarinagården gjort om sina personalscheman, bland annat med syfte att minska andelen tim-anställda.

Schemaförändringarna har tyvärr lett till en försämrad arbetstidsförläggning med flertalet långpass som minskar attraktiviteten att arbeta på dessa Vård och Omsorgsboenden.

Kommunal yrkar:

**Att** de 19 miljoner kronorna ska gå till utförarverksamheterna Södertjänst, Hornstulls Servicehus, Kulltorp och Katarinagården.

På Kulltorp och Katarinagården ska pengarna helt eller delvis användas till att förbättra arbetstidsförläggningen för omvårdnadspersonalen.

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

Kommunal yrkar:

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

**Att** förskolechef ska ha dialog med medarbetarna på förskoleavdelningen innan beslut fattas om att inte tillsätta vikarie.

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 varför. Samlad redovisning per enhet anmäls till nämnden vid tertialrapport 1, 2 och verksamhetsberättelsen.

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

Kommunal yrkar:

**Att** arbetsgivaren följer Tobakslagen och garanterar att ingen anställd utsätts för tobaksrök inomhus på arbetstid.

**Att** arbetsgivaren förbjuder rökning inomhus på samtliga Vård och Omsorgsboenden och Servicehuset.

**Att** arbetsgivaren stärker, stöttar och backar upp chefer och ger cheferna verktyg att stoppa rökning hos brukare när medarbetarna arbetar med brukarna.

På sidan 36 står att nämnder och bolagsstyrelser ska arbeta för ”att stadens medarbetare inte utsätts för hot, rasism eller otillbörlig påverkan.”

Kommunal vill att arbetsgivaren fokuserar på att stoppa brukare och anhöriga till brukare i socialtjänsten, äldreomsorgen och LSS som är rasistiska eller diskriminerade mot de som arbetar för att hjälpa brukarna. Även fokuserar på att stoppa anhöriga till barn i skolan och förskolan som är rasistiska eller diskriminerande mot personalen.

Kommunal yrkar:

**Att** arbetsgivaren stärker, stöttar och backar upp chefer och ger cheferna verktyg att stoppa rasism och diskriminering från anhöriga och brukare mot stadsdelsförvaltningens anställda.

Kommunal yrkar:

**Att** förvaltningen och stadsdelsnämnden tillsätta en arbetsgrupp tillsammans med Kommunal med syfte att utmana det alltför långt gångna självbestämmandet för individuella brukare inom äldreomsorgen. Syftet är att stärka andra brukares säkerhet, trygghet, frihet och självbestämmande samt förbättra medarbetarnas arbetsmiljö.

Kommunal undrar förslaget om digital tillsyn på Nytorgsgården lagligt och/eller tillåtet enligt Stadens riktlinjer?

Kommunal yrkar:

**Att** förvaltningen utreder legaliteten kring detta innan beslut fattas om att införa och upphandla digital tillsyn på Nytorgsgården.

I förslaget till kompetensförsörjningsplan står det på sidan 7: ”*Den lokala lönebildningen inom Södermalm ska ha en tydlig koppling till arbetet med kompetensförsörjningsarbetet och bidra till att förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som lockar till sig kompetens.*”

På arbetsmarknaden utanför kommunen är det en självklarhet att utbildning ska löna sig. Så är det inte för de kvinnodominerade arbetaryrkerna i Södermalms Stadsdelsförvaltning.

Att inte få en löneökning när man gått klart en yrkesutbildning som till exempel undersköterska-utbildning eller barnskötarutbildning sänker motivationen. 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 Södermalms Stadsdelsförvaltning.

Kommunal yrkar:

**Att** förvaltningen höjer lönen, utanför lönerevision, när medarbetare har skaffat sig en godkänd yrkesutbildning (motsvarande gymnasieutbildning) inom deras yrke.

Äldreomsorgslyftet, där staten betalar för undersköterska-utbildning, tar slut 2027. Kommunal är oroliga för att vissa enheter inte tar chansen att utbilda de anställda trots hårdare krav på grundläggande yrkesutbildning i äldreomsorgen.

Kommunal yrkar:

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

På Vård och Omsorgsboenden ingår det i sjuksköterskans anställning att vara arbetsledare för omvårdnadspersonalen i omvårdnadsarbetet. Vissa sjuksköterskor behöver kompetensutvecklas i det.

Kommunal yrkar:

**Att** det förs in i kompetensförsörjningsplanen utbildning i ledarskap, arbetsmiljö, teamarbete och arbetsrätt för sjuksköterskor på Vård och Omsorgsboendena.

Kommunal är glada att indikatorerna gällande antal barn i barngrupp samt antal barn per anställd i förskolan sänks men vi ser många fel i hur man mäter detta.

Att mäta årsarbetare blir galemt då barngrupperna minskar drastiskt under maj månad och ligger lågt under hela sommaren vilket förstås visar 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 (görs redan i Bromma sdf).

Kommunal yrkar:

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

Äldreomsorgens nya chefsstruktur är enligt verksamhetsplanen klar.

Kommunal yrkar:

**Att** förvaltningen i maj 2025 redovisar antal underställda medarbetare (inklusive tidsbegränsat anställda medarbetare) per chef i äldreomsorgens utförarverksamheter.

På sidan 24 i förslaget till verksamhetsplan står: *”Förskolan ska särskilt uppmärksamma barn som av olika anledningar behöver mer ledning och stimulans eller särskilt stöd.”*

Kommunal yrkar:

**Att** förvaltningen beskriver hur detta ska gå till och var resurserna till det ska komma ifrån.

På sidan 38 beskriver förvaltningen planer på förebyggande arbete som: *” Genom ett väl utvecklat förebyggande arbete kan mer ingripande vård- och omsorgsinsatser fördröjas eller förhindras”.*

Eskilstuna kommun har lyckats med detta genom sin enhet IHR.

Kommunal yrkar:

**Att** förvaltningen gör ett ”digitalt studiebesök” på IHR i Eskilstuna.

Kommunal yrkar:

**Att** förvaltningen höjer grundersättningen till Hornstulls Servicehuset.

**Att** förvaltningen redovisar OH-bidragens olika nivåer för olika verksamheter och skriftligen motiverar skillnaderna.

**Att** förvaltningen stärker utförarverksamheterna genom att omfördela mer av förvaltningens pengar till dem.

**Att** årsmålet för indikatorn andel timavlönade i äldreomsorgen sänks till 15 %.

**Att** förvaltningen startar upp Tanto Servicehus igen.

**Att** förvaltningen prövar riktiga semestervikariatsanställningar för personer under 18 år.

Frågor:

Hur ser förvaltningen på ändamålsenligheten för dagverksamheten Grindstugans lokaler?

På sidan 14 och 70 i verksamhetsplanen står om arbetet med friskfaktorer: ” *Ett arbete kring friskfaktorer har genomförts och dessa finns att arbeta med utifrån lokala behov.*”

Vad är dessa friskfaktorer? Liknar de friskfaktorerna som SKR har skrivit en avsiktsförklaring med Kommunal om?

Ytterligare ett inskickat yrkande : Det gällde brukare i LSS som blir för gamla för att gå på dagverksamhet eller arbete. Vi tycker ni titta på om man kan lätta på åldersgränsen efter individuell bedömning.