

Protokoll från förvaltningsgruppen

Närvarande

Förvaltningen

Lars Arvidsson stadsdelsdirektör

Yvonne Goldberg avdelningschef förskola och äldreomsorg

Lars Wennberg avdelningschef administration

Gunnar Ohlsén avdelningschef samhällsplanering

Eva Schweitz, tf avdelningschef social omsorg

Gunnela Börjes samordnare/sekreterare

Fackliga organisationer

Kommunal: Kristina Thörnsell, Lotta Verstraate

Lärarförbundet: Lena Karlsson

Vision: Björn Adolfsson

Förhinder

Lärarnas riksförbund: Eva Löfqvist Bercsényi

Vårdförbundet

Lärarförbundet skolledarna: Olle Pettersson

Ledarna: Karin Wrannvik

SACO: Peter Hultberg

Tidpunkt

8 december 2015 klockan 13:00

Lokal

Sammanträdesrummet Lars Magnus

1. Mötets öppnande och dag för justering

Lars Arvidsson öppnade mötet. Datum för justering bestämdes till 15 december 2015.

2. Kvarstående frågor

Anställda i arbetsmarknadsåtgärder.

Lars delade ut en förteckning över pågående arbetsmarknadsåtgärder till mötesdeltagarna. Respektive enhetschef kan svara mer detaljerat om frågor finns.

3. Förvaltningens övergripande information

Rekrytering av avdelningschef för socialomsorg är nu klar. Toni Mellblom tillträder 1 februari. Tf avdelningschef Eva Schweitz tjänstgör till 8 april.

Rekryteringen av ny avdelningschef till äldreomsorgen kommer att återupptas efter julhelgerna. Den nya organisationen som föreslås kommer att träda ikraft den 1 januari. Nuvarande chefer för förskola och äldreomsorgens utförare i egen regi respektive social omsorg kommer att ansvara för äldreomsorgen till dess att en äldreomsorgschef har rekryterats.

4. Information från de fackliga organisationerna

Inget att informera.

5. Ärenden till stadsdelsnämndens sammanträde

- Ny förskola i Berghus 3, Liljeholmskajen

Inga yrkanden framfördes.

- Upphandling av markarbeten vid parkinvesteringar

Vision yrkade med instämmande av de närvarande organisationerna:

- **Att leverantörer följer ILO:s åtta kärnkonventioner**
- **Att anställda vid upphandlat företag har meddelarfrihet**
- **Att det ska finnas kollektivavtal**
- **Att allmänheten har samma insyn i företaget som den drivits direkt av kommunen.**

Förvaltningen avslår yrkandet. Förvaltningen tillämpar lagen om offentlig upphandling, annan lagstiftning

samt stadens upphandlingspolicy med tillhörande tillämpningsanvisningar.

- Upphandling av drift av Fruängsgårdens servicehusrestaurang samt leveranser av heldygnskost inom äldreomsorgen

Vision yrkade med instämmande av de närvarande organisationerna:

- **Att leverantörer följer ILO:s åtta kärnkonventioner**
- **Att anställda vid upphandlat företag har meddelarfrihet**
- **Att det ska finnas kollektivavtal**

Att allmänheten har samma insyn i företaget som den drivits direkt av kommunen.

Förvaltningen avslår yrkandet. Förvaltningen tillämpar lagen om offentlig upphandling, annan lagstiftning samt stadens upphandlingspolicy med tillhörande tillämpningsanvisningar.

- **Gemensam upphandling av boendeplatser för ensamkommande flyktingbarn och ungdomar som söker asyl**

Vision påpekade att det saknades en beslutssats om fullmakt för de fackliga ombuden, vilken kommer att skrivas till i tjänsteutlåtandet.

- Verksamhetsplan och budget 2016

Yrkanden från vision:

En förutsättning för ett gott arbete, nöjda medarbetare och en god arbetsmiljö är att *minska den negativa stressen och den höga arbetsbelastningen på jobbet*.

Arbetsmängden måste vara rimlig, möjligheter till påverkan ska finnas och anställda som är nya på arbetsplatsen eller får förändrade arbetsuppgifter ska få en god introduktion.

Tillräckligt administrativt och tekniskt stöd är en förutsättning.

Tystnadskulturen måste brytas! Alla medarbetare ska känna trygghet i att uttala sig på arbetsplatsen och bli tagna på allvar av chefen och arbetskamraterna.

En väl fungerande samverkan är en nyckel till en fungerande och god arbetsmiljö.

1. Vision yrkar med instämmande från Kommunal att när arbetsuppgifter och arbetsområden förändras ska det tydligt framgå av dagens protokoll att samverkan/ förhandling samt riskbedömning ska ske på förvaltningslokal nivå utifrån att det är respektive nämnds ansvar att genomföra detta.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

2. Vision yrkar att ansvarig nämnd vid gemensamma förhandlingar inhämtar fullmakt från såväl nämnd som fackliga organisationer.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet

3. Vision yrkar med instämmande av Kommunal att det tydliggörs i protokollet från dagens förhandling att rimliga scheman, kollektivavtal, heltid och löneutveckling samt kompetensutveckling anges i budgeten som viktiga ingredienser för att vara en bra arbetsgivare är ett generellt mål för all verksamhet.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet

4. Vision yrkar på att en chef i förvaltningen ska ha högst 25 direkt underställda medarbetare. Detta för att chefer ska ha goda förutsättningar att utöva ett gott ledarskap.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

5. Vision yrkar på att förvaltningen som arbetsgivare tar fram riktlinjer för att förstärka stödet kring cheferna så att de har både administrativt och tekniskt stöd i rimlig omfattning.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Stödet beskrivs i verksamhetsplaner, inte i riktlinjer.

6. Vision yrkar på att arbetsgivaren förtydligar kopplingen mellan budgetprocessen och löneprocessen i enlighet med nu gällande löneavtal HÖK13 där de centrala parterna är överens om att processerna ska vara sammanlänkade. Dvs att i budgetprocessen ta hänsyn till behovet av löneökning, lönekartläggning, löneanalys m.m.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet då det ligger utanför förvaltningens kontroll.

7. Vision yrkar med instämmande av Kommunal att arbetsgivaren redovisar implementeringen i förvaltningen av AFS 2015:4 angående

organisatorisk och social arbetsmiljö där bl.a. åtgärder för ohälsosam arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling tas upp. Föreskriften gäller från den 31 mars 2016.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet. Information kommer att komma från PAS om implementering och förvaltningen kan inte föregripa denna.

- 8. Vision yrkar att förvaltningen följer upp arbetet med individuella utvecklings/kompetensutvecklingsplaner. Alla medarbetare har rätt till dessa och Vision önskar en redovisning av hur många planer som finns och hur dessa följs upp.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Varje enhetschef gör detta och det är ett förhållande mellan enhetschefen och medarbetaren.

- 9. Vision yrkar på att kompensation för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal ska öka och framgå av förvaltningens budget.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

- 10. Vision yrkar att arbetsgivaren i budget tillskjuter medel för att parera stress och hög arbetsbelastning med stärkt grundbemanning inom *hela* socialtjänstens myndighetsektor.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

- 11. Vision yrkar att förvaltningen i sitt ledarskapsprogram ser över förutsättningarna att vara chef och bedriva ett ledningsarbete och ett arbetsmiljöarbete. I ledarskapsprogrammet ska ingå utbildning i att hålla medarbetarsamtal, lönesamtal och lönesättande samtal, göra och följa upp kompetensutvecklingsplaner, utföra arbetsmiljöarbetsuppgifter och ge chefer verktyg för att arbeta för att motverka tystnadskulturen på arbetsplatserna.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

- 12. Vision yrkar att arbetsgivaren ser till att medarbetare som är mentorer eller har liknande uppdrag får minskad arbetsmängd för att möjliggöra sina uppdrag.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Varje chef ser redan nu till att utrymme ges för mentorskap.

Vision ställer sig oenigt med arbetsgivaren i enlighet med sina yrkanden

Yrkanden från Kommunal och Lärarförbundet:

I budgeten så sägs det att under 2016 kommer utredas om möjligheten för heltidsförskola för alla barn. Rätt till förskola på heltid oavsett om barnet har förälder som är hemma med syskon. Redan idag är arbetssituationen ansträngd och arbetsbelastningen hög på våra förskolor.

Kommunal och Lärarförbundet yrkar:

att arbetsgivaren, om man genomför denna förändring, också utökar personalstyrkan så att det finns full personaltäckning *hela dagen*.

Förvaltningens svar: Under året kommer kartläggning att göras för att utreda konsekvenserna.

Uttalande samt yrkande från Lärarförbundet

Den lärarkris som vi står mitt i kommer accentueras de kommande åren och medför konsekvenser som är svåra att överblicka. Ett faktum som kommer att drabba storstadsregionerna hårdast och Stockholm, som Sveriges tillväxtmotor, i synnerhet. En kris som tagit många år av försummelse att åstadkomma och som kräver oerhört stora insatser och tydliga prioriteringar att komma tillrätta med. Det är en insikt som delas av de allra flesta. Lärarförbundet vill med följande ingress bidra till att fler och tydligare steg tas på vägen mot en lösning.

Lärarförbundet fortsätter med och intensifierar arbetet för att läraryrkets attraktionskraft ökar i förskolan. Detta kräver förståelse och politisk enighet men även reella tillskott av resurser utifrån de behov som finns. En fortsatt höjning av lärarlöner, inrättande och utveckling av karriärtjänster för lärare i förskolan och dess möjlighet att bidra till utvecklingen av didaktik och metoder är mycket angeläget. Att utöka möjligheterna för förskollärare att bedriva forskning, inte minst praxisnära, är ett viktigt steg mot ett stärkande av professionen. Detta i kombination med ordentliga arbetsmiljöåtgärder kan tillsammans utgöra den grund som krävs för att öka attraktionskraften i läraryrket och trygga den framtida lärarförsörjningen.

Lärarförbundet vill särskilt betona följande! Det är av största vikt att Stockholm, Sveriges största arbetsgivare inom skola

och utbildning, tar ansvar och förmedlar dess avsikt med att vara aktivt drivande i utvecklingen av det viktigaste vi har: skola och utbildning samt de lärare och skolledare som verkar inom den. Det Stockholm gör, prioriterar och signalerar har största betydelse för hela landet.

De insatser och prioriteringar som ger bäst resultat för barnen är således de som gör att fler av Stockholms unga väljer att utbilda sig till lärare tillsammans med de som gör att fler väljer att vara kvar i läraryrket. En uppvärdering av läraryrket förutsätter en uppvärdering i alla dokument som har möjlighet att göra skillnad för läraryrkets attraktionskraft, inte minst i Stockholm stads budget. I budget 2016-2018 ser vi inte prioriteringar med detta fokus. Snarare ser vi återigen ökad kvantitet och luddig bredd snarare än nödvändiga prioriteringar.

Läraryrket kan inte se att budget 2016-2018 är svaret på lärarkrisen och de utmaningar som Stockholms barn och framtid behöver. För Sveriges tillväxtmotor och största arbetsgivare för lärare krävs mer tydlighet än så här. Det är naturligtvis nödvändigt att kommunstyrelsen, som möjliggörare och förutsättningsgivare, har en uppfattning och visar en tydlig riktning i en fråga som seglar upp som en av vår tids största utmaningar.

Arbetet med att renodla lärares uppdrag är en förutsättning för att den pedagogiska kvalitén i förskolan ska öka. Läraren är barnens viktigaste resurs. Därför måste lärare i högre grad kunna ägna sig åt lärares kärnuppdrag; undervisning. Tiden måste frigöras för att skapa en organisation med barnet i centrum. Läraren måste tillsammans med kollegor utveckla undervisningen med fokus på kvalitet, inte kvantitet. Förskola och utbildning måste gå från driftsorganisation till utvecklingsorganisation.

Det är endast genom att ge professionen utrymme som den kan bidra till ett stärkande och utvecklande av arbetet med barnen. Detta handlar främst om att lyssna på professionen och ge dem handlingsutrymme. Lärare ska få vara lärare och skolledare ska få vara pedagogiska ledare. Det förutsätter en organisation med tydlig arbetsfördelning och tydliga roller, från arbetslag i förskolan, till förskolans ledningsgrupp samt till förvaltningsledning. Alla delar skapar en helhet.

Förskolan har ett tydligt behov av att det skapas en övergripande partsgemensam arena som syftar till att utveckla lärarprofessionen i förskolan. Det finns idag ett skriande behov av en samsyn i de 14 stadsdelsförvaltningarna, det vill säga i staden som helhet och som en tydlig arbetsgivare kring

lärarprofessionen i förskolan och dess betydelse för skolformens utveckling.

Lärarförbundets yrkanden:

Lärarkrisen är akut och löftet från Stockholms stad, att lärarna var prioriterade under löneöversyn 2015, infriades ej. 2015 blev därmed ett förlorat år i sin strävan att vara en attraktiv arbetsgivare för lärare. Åtminstone när det gäller lärares löner. Det kan inte bli fler. Stockholms stad måste dessutom axla det ansvar som vilar på den lokala nivån för att öka läraryrkets attraktionskraft. Stockholm har i detta ett större ansvar än andra. En målsättning om att vara löneledande i en kommun och region med de högsta lönerna i samtliga branscher kan inte ses som annat än en mycket låg ambitionsnivå.

Lärarförbundet yrkar:

- 1. att stadsdelen tilldelar de resurser i budget 2016 som krävs för en fortsatt satsning på lärares och skolledares löner**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

- 2. att stadsdelen tillsammans med lärarorganisationerna upprättar en treårsplan för en uppvärdering av lärares och skolledares löner**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

För att åtgärda lärares och skolledares allt högre arbetsbelastning krävs flera åtgärder inom förskolan. Inte minst tillförda resurser som bidrar till större marginaler för lärare i förskolan och skolledare att arbeta aktivt med arbetsmiljö- och arbetsbelastningsfrågor. Det är absolut nödvändigt att resurser är tillräckliga för att åtgärder ska kunna sättas in där behov finns för att anpassa till individuella förutsättningar. Alla ska inte göra lika eller ha det på samma sätt. Däremot har alla rätt till en sund arbetsmiljö med lagom arbetsmängd. Förutsättningen för ett kvalitativt medarbetarsamtal är grunden till detta och då måste marginalerna öka.

Lärarförbundet yrkar:

- 3. att stadsdelen sätter in tydligare åtgärder för att minska lärares och skolledares arbetsmängd**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

- 4. att stadsdelen redovisar effekterna av de åtgärder som gjorts för att skapa goda arbetsvillkor**

Förvaltningens svar: Detta sker inom ramen för verksamhetsberättelsen.

5. att stadsdelen mer detaljerat i budgeten redovisar de satsningar som görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

6. att en handlingsplan görs för att tydliggöra de insatser som ska göras för att minska arbetsbelastningen; på individ, grupp, områdes-/ enhetsnivå och avdelningsnivå

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

Om barngrupperna under året måste utökas (dimensioneras), trots att stadsdelen har tydliga riktlinjer kring barngruppsstorlek och antal barn per medarbetare, det vill säga riktlinjer för att kunna skapa kvalitet och utveckling i förskoleverksamheterna, om dessa måste brytas kommer det få för konsekvenser för lärare arbetsbelastning och möjlighet att utföra sitt uppdrag.

Läraryrket yrkar:

7. att det tillsammans med skolledare, lärare och ombud görs risk- och konsekvensanalyser av stundande utökningar av barngrupperna

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

Läraryrket har under en lång tid påpekat vikten av att renodla uppdragen i förskolan, det vill säga att tydliggöra uppdraget lärare i förskolan. Skapa en organisation i förskolan som skapar förutsättningar för det undervisande uppdraget, pedagogisk utvecklingstid samt forum för kollegialt lärande. Stadsdelarnas arbete med att rekrytera och behålla lärare i förskolan ska fortlöpa. Läraryrket efterfrågar en mer specifik plan för dessa ambitioner.

Läraryrket yrkar:

8. att stadsdelen redovisar den plan för kompetensutveckling som ska genomföras specifikt för lärare i förskolan och utveckling av den professionen

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet och förvaltningen behöver ett förtydligande av yrkandet.

I skrivande stund saknas det 136 lärare i förskolan i Stockholm stad. Staden talar idag om olika karriärvägar inom förskolan. Lärarförbundet uppmuntrar det. Vi uppmuntrar även att förvaltningarna lyfter diskussionen kring eventuella karriärtjänster för lärare. Karriärtjänster i syfte att utvecklas i professionen, utveckla den verksamhet som läraren arbetar i samt höja attraktionsnivån på lärarprofessionen i förskolan.

Lärarförbundet yrkar:

- 9. att diskussionen kring karriärtjänster för lärare i förskolan initieras och påbörjas av stadsdelen i samarbetet med Lärarförbundet**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet.

Lärarlegitimationen har trätt i kraft och det krävs idag en legitimerad lärare för att få ansvara för undervisningen i förskolan. Samtidigt vet vi att det råder brist på lärare i förskolan. Konsekvenserna av detta måste vi ställa i relation till arbetsbelastningsfrågan samt hur vi organiserar undervisningen och övrig verksamhet i förskolan.

Lärarförbundet yrkar:

- 10. att stadsdelen redogör för hur stor andel lärare i förskolan som idag har legitimation och hur deras kompetens används på bästa sätt i relation till arbetsbelastningsfrågan. Lärarförbundet efterfrågar även kompetensutvecklingsplaner för ej legitimerade lärare i förskolan**

Förvaltningens svar: Förvaltningens tillmötesgår yrkandet.

- 11. att stadsdelen redogör för hur stor andel lärare i förskolan som inte har en legitimation och hur kompetensutvecklingsplanen ser ut för dessa.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

- 12. att stadsdelen redogör hur många förskolor som har mindre än 25 % lärare i förskolan**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

I budgeten så sägs det att det under 2016 kommer utredas om möjligheten för heltids förskola för alla barn. Rätt till förskola

på heltid oavsett om barnet har föräldrar som är hemma med syskon. Redan idag är arbetssituationen ansträngd och arbetsbelastningen är hög på våra förskolor. Därmed blir det av yttersta vikt att detta hanteras genom att i hög grad lyssna på lärarprofessionen som tydligt kan beskriva rimliga åtgärder, samt vilka resurser som behövs för att denna förändring ska kunna sjösättas utan att arbetsmängden ökar för lärarna.

Lärarförbundet yrkar:

- 13. att stadsdelsförvaltningen redovisar hur många barn detta kommer beröra**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

- 14. att stadsdelen säkerställer att lärarprofessionen blir delaktig i förarbetet inför införandet av denna förändring**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet, detta sker centralt.

- 15. att stadsdelen tillsammans med skolledare, lärare och ombud gör risk- och konsekvensanalyser av stundande förändring**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

Lärarförbundet ställer sig oenigt med arbetsgivaren i enlighet med sina yrkanden.

Yrkanden från Kommunal:

Arbetsbördan inom Kommunals yrken har ökat kraftigt de senaste åren och med det sjukskrivningarna. Otrygga anställningar i form av allmän visstidsanställning (AVA) och oegentliga vikariat har ständigt ökat.

Det är glädjande att den politiska majoriteten vill ta tag i detta problem. Tyvärr ser vi inget av det i stadsdelens förslag till VP 2016. I september månad 2015 var det ca 270 personer som fick lön som ava-anställda och ca 280 st. anställda som tidsbegränsade vikarier. Klart att detta skapar otrygghet och dålig arbetsmiljö. Samtidigt vittnar flera verksamheter om att det är svårt ibland näst intill omöjligt att få tag i

kortidsvikarier. Detta skulle till viss del kunna avhjälpas med tillsvidare anställda sjukvikarier så kallade löpare. Med dessa anställningar kan man också ”presentera” yrkesområdena för de ungdomar som inte gärna väljer att utbilda sig och arbeta inom dem.

Det kommer att behövas många välfärdsarbetare i framtiden!

Det är också viktigt att staden ökar platserna på den egna utbildningen till barnskötare för de redan anställda.

Arbetskläder i våra yrken har länge varit en fråga för Kommunal. Det är glädjande att det nu blir ett krav inom äldreomsorgen. Viktigt är att dom är funktionsdugliga och att det finns möjlighet att tvätta dem på arbetsplatsen.

Alla arbetsuppgifter måste kunna skötas inom arbetstiden på ett kvalitetssäkert sätt. Man ska inte behöva ”sitt över” eller stressa sig till tid för att genomföra den dokumentation som ingår i arbetsuppgifterna. Att dokumentera ingår i de lönekriterier som chefer bedömer våra medlemmar efter, inför lönerevision. Men hur ska man kunna löneutveckla sig om arbetsuppgifterna inte ryms inom arbetstiden?

Fortbildning för alla höjer kvalitén i verksamheterna. Men hur ska det gå till om viss fortbildning bara erbjuds vissa yrkesgrupper trots att man arbetar på samma arbetsplats?

Äldrecentrum har i ett par rapporter visat att det finns indikationer på att besluten om bistånd till äldre inte alltid utgår från de äldres behov. Behöver inte hemmaboende pensionärer en trevlig måltidsstund och regelbunden utevistelse?

Det byggs många och i vissa fall fina förskolor i vårt område. Tyvärr har ytan per barn, möjlighet till ljusinsläpp och inhägnad ändamålsenlig gård minskat på flera nybyggen.

Kommunal yrkar:

- 1. med instämmande av Vision: att förvaltningen får i uppgift att kartlägga ava-anställningar och oegentliga vikariat i syfte att minska dessa och utreda om det istället behövs flera tillsvidare anställda på arbetsplatserna.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

- 2. Verka för att staden inrättar flera platser på den egna barnskötarutbildningen, och erbjuda fler anställda att gå den.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

- 3. med instämmande av Vision: att det ges utrymme för dokumentation i schemat under ordinarie arbetstid i de verksamheter där uppgiften krävs.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet

- 4. Att fortbildningar i olika verksamheter skall gälla alla de yrkesgrupper som berörs.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

- 5. Att förvaltningen använder de möjligheter som finns för att ta ut statistik och analysera statistiken för att säkerställa att det är behoven enligt lag och riktlinjer som styr äldreomsorgen.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Detta är ingen facklig fråga

- 6. med instämmande av Lärarförbundet: att ändamålsenlig inhägnad gård skall ingå vid planering av nya förskolor.**

Förvaltningens svar: Förvaltningen tillmötesgår yrkandet.

- 7. med instämmande av Vision: Att verksamheterna kompenseras fullt ut för ökade pris och lönekostnader.**

Förvaltningens svar: 4Förvaltningen avslår yrkandet.

Yrkanden från vårdförbundet:

I Stadens budgetförslag för 2016-2018 står följande:

”Bemanningen ska öka inom äldreomsorgen” och ”Hårda kvalitetskrav ska ställas på kontinuitet, bemanning, utbildning och bra anställningsvillkor för de anställda”

Vårdförbundets medlemmar utgör en bärande del av äldreomsorgens personalstat, men är och har över tid varit, extremt underbemannade framför allt under kvällar, helger och nätter då ensamarbete är mer regel än undantag. Denna underbemanning medför bl.a. att rätten att ta rast omöjliggörs av arbetsgivaren. Vårdförbundets kartläggning gällande tillämpningen av måltidsuppehåll inom äldreboenden i Staden.

1. Vårdförbundet yrkar att förvaltningen ökar grundbemanningen av sjuksköterskor inom förvaltningens vård-och omsorgsboenden.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Det ligger inom respektive chefs ansvarsområde att bedöma hur bemanningen ska se ut totalt och mellan personalkategorier.

2. Vårdförbundet yrkar att förvaltningen tar fram medel och verktyg för att kunna förbättra sjuksköterskornas arbetsmiljö.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Det finns redan idag tillräckliga medel och verktyg. Enhetschefens ansvar är att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som uppfyller arbetsmiljölagens krav. Det ingår också att vidta åtgärder som behövs för att förebygga att de anställda utsätts för ohälsa eller olycksfall.

3. Vårdförbundet yrkar att förvaltningen, för att inte riskera att bryta mot arbetstidslagen, bemannar på ett sådant sätt så att sjuksköterskorna kan ta sin rast även under kvällar och helger.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. När det gäller säkerställande av att Arbetstidslagen följs så kan i vissa fall rast bytas mot måltidsuppehåll då den anställda måste vara kvar på arbetsplatsen. Ett sådant måltidsuppehåll ska inräknas i arbetstiden. I dagsläget finns det endast en arbetsplats inom äldreomsorgen som har måltidsuppehåll.

Vårdförbundet anser att en stor anledning till den försämrade arbetsmiljön inom äldreomsorgen är att arbetsbelastningen successivt har ökat i förhållandet till bemanningen.

4. Vårdförbundet yrkar att förvaltningen tar fram en beräkningsmodell för hur hög arbetsbelastningen får vara inom ramen för sjuksköterskornas ansvarsområde.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Det är inte fruktbart eftersom arbetsbelastningen beror på många olika variabler som t.ex. rimliga arbetsscheman som säkerställer att arbetsmiljölagens längd av arbetstid, vilopausar mellan arbetspass, veckovila och övertidsregler följs. Dessutom påverkas arbetsbelastningen av de boendes varierande behov av hälso-och sjukvård.

Vårdförbundet har de senaste åren påpekat att effekterna av pensionsavgångarna bland våra medlemmar är tydligt märkbar. Andelen yrkesverksamma sjuksköterskor som väljer att arbeta inom stadens verksamheter minskar. Detta ställer höga krav på arbetsgivaren att, på respektive enhet erbjuda en attraktiv och hållbar arbetsmiljö samt förbättrade lönevillkor. Allt detta för att klara den framtida rekryteringen.

5. Vårdförbundet yrkar att förvaltningen avsätter medel i syfte att kunna behålla befintlig personal samt att kunna klara rekryteringen.

Förvaltningens svar: Förvaltningen avslår yrkandet. Det handlar inte om att enheterna inom SDF avstått från att anställa sjuksköterskor pga. ekonomiska skäl. Problemet har varit bristen på kompetenta och erfarna sökande.

Vårdförbundet ställer sig oenig med arbetsgivaren i enlighet med sina yrkanden.

6. Verksamhet och budget

Prognosen är ännu ej färdig, men preliminärt redovisas ett underskott med ca fem till sex mnkr jämfört med budget. Det är en förbättring jämfört med föregående månad. Förbättringen består i huvudsak av att nämnden beviljats medel för att minska barngruppernas storlek. Underskotten finns huvudsakligen inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg och ekonomiskt bistånd.

Vision efterlyser en redovisning på vilket sätt sparbetingen utfallit. Förvaltningen återkommer i verksamhetsberättelsen om detta.

7. Arbetsmiljökommitté

Lars W. informerade om Visions begäran om digital skyddsrand. Staden anser att ska ske inom ramen för arbetsmiljökommittén, samverkan eller apt. Frågan bordläggs till nästa förvaltningsgrupp.

8. Övriga frågor

Kommunal efterlyser rapport från Previa om vilka insatser som gjorts under året. Överenskomms att vi bjuder in Previa till nästa förvaltningsgrupp.

**9. Remiss om arbetet med stadens
personalpolicy**

Lars W. redogjorde för en förvaltningsremiss som kommit angående stadens personalpolicy. I samråd med de fackliga organisationerna togs svar fram.

10. Mötet avslutas

Lars avslutade mötet. Nästa möte 26 januari 2016
13:00.

Lars Arvidsson
stadsdelsdirektör

Gunnela Börjes
sekreterare

Justeras

Kommunal

Lärarförbundet

Vision