



Förvaltningsgruppens protokoll

Närvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Christina Klang, stadsdelsdirektör

Jens Vesterlund, avdelningschef Förskola och Parklek

Marianne Wikander, avdelningschef Äldreomsorgen

Jan Rönnberg, avdelningschef Socialtjänsten

Roger Mellroth, ekonomichef

Carolina Bjurling, kvalitetschef

Jessica Alfredsson, HR-chef, sekreterare

Fackliga företrädare:

Christel Mattsson, Lärarförbundet

Nelly Duran, Kommunal

Hamid Ataie, Kommunal

Vicky Creutz, SACO

Anmäلت förhinder:

Karin Wrannvik, Ledarna

Vårdförbundet

Susann Holm Vision

Tidpunkt:

2019-05-13 kl. 13.00 – 14.45

Plats:

Konferensrum 4, Karlavägen 112, plan 2

1. Val av justerare, tid för protokolljustering, justering av dagordning

Till justerare utses Vicky Creutz och tid för justering bestäms till den 16 maj.

2. Genomgång av föregående protokoll

Protokollet läggs därefter till handlingarna.

3. Beslutsärende om samverkan på avdelningsnivå från och med augusti. Respektive närvarande förbund meddelade vid mötet vem som har förhandlingsmandat och kommer att representera vid respektive samverkansgrupp.

- i. **Samverkansgrupp äldreomsorg:**
- ii. För arbetsgivaren: ordförande Marianne Wikander, enhetschef Catharina Gran, Anna-Karin Moritz samt en HR-konsult i rollen som sekreterare.
- iii. *För Arbetstagarorganisationerna: från Kommunal, Hamid Ataie och för SACO, Vicky Creutz,*
- iv. **Samverkansgrupp socialtjänst:**
- v. För arbetsgivaren: ordförande Jan Rönnberg, samtliga enhetschefer samt en HR-konsult i rollen som sekreterare.
- vi. *För Arbetstagarorganisationerna: från Kommunal, Hamid Ataie och för SACO, Vicky Creutz,*
- vii. **Samverkansgrupp förskola och parklek:**
- viii. För arbetsgivaren: ordförande Jens Vesterlund, en verksamhetsutvecklare, en rektor samt HR-konsult i rollen som sekreterare.
- ix. *För Arbetstagarorganisationerna: Kommunal Nelly Duran, Lärarförbundet Christel Mattsson*

En utbildningsinsats kommer att hållas i respektive samverkansgrupp. Datum presenteras vid nästa förvaltningsgrupp.

Beslutet fattas i enighet

4. Förvaltningsövergripande lönekriterier och vägledningsmaterialet arbetsgivaren presenterade det framarbetade vägledningsmaterialet som har till syfte att synliggöra den röda tråden mellan verksamhetens mål, uppdrag, medarbetarsamtalet och löneutvecklingen. Ett

viktigt arbete är nu arbetet med att omsätta vad de förvaltningsövergripande lönekriterierna innebär för varje arbetsplats. Tidplan för implementering, (se bilaga 1).

Arbetstagarorganisationerna ser positivt på detta och har inget att erinra.

5. **Lokalprojektet** arbetsgivaren redogjorde för nuläget och den första evakueringen som genomförts under helgen. Vidare presenterades arbetet med inredning, en arbetsgrupp kommer att arbeta med mötesrummens utformning. Arbetet fortsätter med beställning av möbler samt inventering av befintliga möbler som går att återanvändas.

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra

6. **Kampementet** arbetsgivaren informerar om nuläget för verksamhetsövergången. Arbetet löper på som planerat och parterna är överens om att det varit positivt att arbetsgivare och fackliga företrädare varit med vid informationsträffarna på arbetsplatsen. Efter förfrågan om medarbetare går över eller stannar kvar i förvaltningen kan det konstateras att det är sju medarbetare som valt att stanna kvar i staden. En förhandlingsframställan kommer därför skickas till berörda förbund.

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra

7. Information om ärenden till stadsdelsnämndens

- a. **Beslutsärende gällande Bemanningseenhet inom förskolan Norrmalm och Östermalm**
arbetsgivaren presenterade ärendet och förslag till beslut.

SACO har inget att erinra. Kommunal och lärarförbundet ställer sig oeniga till arbetsgivarens förslag. Lärarförbundets och Kommunals motivering till oenigheten finns i protokollsbilaga. Båda förbunden uppger att de inte har för avsikt att begära en §14 förhandling och ärendet kan därför gå till nämnden för beslut.

- b. **Tertialrapport 1** arbetsgivaren har tidigare skickat ut rapporten med tillhörande bilagor och sammanfattar den på förvaltningsgruppen ur ett ekonomiskt perspektiv samt ur perspektivet måluppfyllelse.

***Kommunal fråga** om hur arbetsgivaren har kommit fram till antal barn per anställd/årsarbetare under 1.3?*

Arbetsgivaren svarar att syftet är att följa personaltätheten i förskolan. Uppgifterna tas fram för respektive stadsdelsförvaltning samt staden totalt i samband med T1, T2 och verksamhetsberättelsen. Redovisning av fristående förskolor sker endast i samband med verksamhetsberättelsen. Stadsdelsförvaltningarna ansvarar för att lägga in uppgifter för egen regi. Fristående regi följs upp av utbildningsnämnden i stadens nyckeltalsuppföljning.

Mätmetod: Antal inskrivna barn (Inklusive interkommunala barn) divideras med antal anställda som arbetar i barngrupp (grundbemanning) omräknat till årsarbetare. Anställda som arbetar i barngrupp skall vid beräkning vara inklusive resurspersonal. Omräkning till årsarbetare sker med hjälp av tjänstgöringsgraden. Vid beräkning av antalet barn tas ingen hänsyn till barnens vistelsetid i förskolan. Uppgift om antal inskrivna barn samt personal avser T1 per den sista april, T2 per den sista augusti och VB per den 15 oktober. För beräkning samt sammanställning av indikatorn kan användas beräkningsmodell "Förskoleindikatorer" i Excel. Excelmodellen laddas ner i Beslutsstöd under mapparna "Indikatorer/Beräkningsmodell".

Källa: Egna uppgifter med utgångspunkt i barn- och elevregistret (BER) och LISA

Läraryrket är oroade över att antalet barn ökar och att antalet förskollärare per barn minskar. De efterfrågar en uppföljning i T2 gällande att vakanta förskollärartjänster på avdelningarna som saknar förskollärare har utannonserats.

Arbetsgivaren svarar att snittet av andelen barn per grupp har ökat. Arbetsgivaren ser positivt till en uppföljning av genomförda rekryteringar/ annonseringar av förskollärare i T2.

Kommunal lyfter även frånvaroappen på sidan 15 och den stressfaktor som den kan medföra på vissa arbetsplatser och att en risk och konsekvensanalys kunde minimera detta.

Arbetsgivaren svarar att det ser olika ut på de olika arbetsplatserna och hänvisar därför denna fråga till de lokala samverkansgrupperna på enhetsnivå.

- c. **Kvalitetsutmärkelsen** arbetsgivaren informerar om att Vuxenenheten, Stöd och service – beställare samt Värtans gruppbostad söker till kvalitetsutmärkelsen vilket är mycket positivt.
- d. **Partiell revidering av delegation**, arbetsgivaren redovisar om förändringen som föreslås till nämnden gällande polisanmälan vid misstanke om folkmord, brott mot mänskligheten och grovt krigsbrott

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra

- e. **Beslutsärende Öppna förskolan sammanförs med parkleken vid Humlegården och Tessinparken**, arbetsgivaren presenterade förslaget samt den genomförda risk och konsekvensanalysen.

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra

- f. **Beslutsärendet** gällande förfrågningsunderlag av upphandling av parkskötsel presenterades.

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra

- 9 **Frågor från samverkansgrupp**
Inga frågor från samverkansgrupper har inkommit

- 10 **Cesam protokollet**
gicks igenom och ett förtydligande beskrivning av Hälso- och livsstilsverktyget gjordes.

11 Arbetsmiljö och hälsa

- g. Arbetsgivaren informerar om att arbetsmiljöverket uppvaktar stadsdelsnämnden och arbetsgivaren ser över möjligheten till ett möte med nämnden efter sommaren.
- h. Arbetsgivaren presenterar förvaltningens resultat i medarbetarenkäten 2019 genomfördes. Nu pågår analysarbetet ute på arbetsplatserna och i augusti kommer utvecklingsområdena att presenteras i samverkansgrupperna på avdelningsnivå

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra

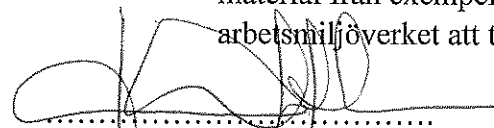
12 Övriga frågor

Extra tjänster: Kommunal påvisar att dessa tjänster inte får ersätta reellt bemannings behov av till exempel vikarier.

Arbetsgivaren svarar att de har samma syn i frågan.

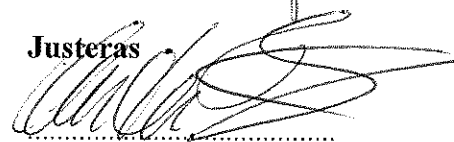
Arbetsmiljörondd som beaktar OSAn Kommunal lyfter hur arbetsgivaren kommer hantera det nu när det inte går att ha extrafrågor i medarbetarenkäten.

Arbetsgivaren svarar att genom arbetet med den nya checklistan för arbetsmiljörondd och i samband med det årliga medarbetarsamtalet sker utredning, åtgärder samt uppföljning. Vidare finns även ytterligare material från exempelvis sunt arbetsliv och arbetsmiljöverket att tillgå där så behövs.




.....
Jessica Alfredsson, sekreterare

Justeras



.....
Christina Klang
stadsdelsdirektör



.....
Vicky Creutz
SACO

Bilaga till punkt 7 A, protokoll förvaltningsgruppen 2019-05-13

Följande bilaga läggs till protokollet med motiv till varför Lärarförbundet ställer sig oenigt till AG:s beslut.

Personal på stadsdelens förskolor har en orimlig arbetssituation idag. Många behöver ändra schema och kommer tidigare eller stannar kvar för att täcka upp schema för frånvarande kollegor, raster och pauser uteblir liksom möjlighet till återhämtning, vilket gör att arbetsbelastningen ökar och svårigheter uppstår med att planera i sitt privata liv. Denna stress kan på sikt leda till både fysisk och psykisk ohälsa, att man ständigt tvingas arbeta på "högvarv".

Förskolorna på Östermalm inför restriktioner pga att budgeten inte tillåter full vikarietäckning. Det kan vara så att man inte tillåts att ta in vikarier första dagen vid frånvaro, då förväntas övrig personal klara sig utan vikarie, situationen får lösas oavsett hur den ser ut. Det kan också finnas restriktioner om vilken slags frånvaro som man får ta in vikarie för eller rangordning, om du är sjuk eller Vab:ar, men inte om du har semester, osv. Så länge de som arbetar på kommunala förskolor har semester tjänst måste det vara möjligt att vara ledig under terminerna. Annars får det införas ferietjänst som i grundskolan.

Det finns också svårigheter med att få tag i "bra, fungerande" vikarier. Det hade Bemanningseenheten/Vikariepoolen varit en garanti för, med utbildade både förskollärare och barnskötare. Skolplattformens "barnsjukdomar" gör också att föräldrars sena anmälan av närvaro respektive frånvaro, gör att förskolan inte har kontroll över hur dagen ser ut, förrän efter kl. 9-9.30 och då är man för sent ute för att få tag i bra vikarier.

En möjlighet som Lärarförbundet efterfrågar är att det kunde flyttas pengar från Äldreomsorgen som prognosticeras med att gå med stort överskott i år igen, till barnomsorgen, för att t.ex. möjliggöra starten av en Bemanningseenhet eller anställa fasta "husvikarier" i varje förskoleenhet. Det finns stor besvikelse hos personal i förskolan för att Bemanningseenheten/Vikariepoolen inte blir av. Det fanns en stor förhoppning i verksamheterna att det tänkta prövandet i Norra Djurgårdsstaden skulle falla så bra ut, att satsningen skulle utvidgas till hela stadsdelen.

Dessutom arbetas det ju nu i staden för att göra en "Handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för barnskötare och förskollärare" genom projektledare Susanne Edner. I det arbetet framkommer det att ökad bemanning och en god vikarieorganisation är det som alla yrkeskategorier i förskolan ser som en av förutsättningarna för att kunna ge barn i förskolan den undervisning de har rätt till enligt Skollagen liksom att ge barn en säker och trygg tid i förskolan.

Att starta denna Bemanningseenhet hade varit ett sätt att visa att SDF och politiker menar allvar med att förbättra arbetssituationen i förskolan.

Vänliga hälsningar

Christel Mattsson
Lärarförbundet Stockholm
Förskoleteamet
christel.mattsson@stockholm.se
Mob.tel: 076-121 06 07
(Arbetar fackligt tisdagar, onsdagar och torsdagar)

Bilaga till punkt 7 A, protokoll förvaltningsgruppen 2019-05-13

Kommunal framförde att det idag finns över 60 AVA/vikarieanställda inom förskolor som är månadsavlönade. Det finns även en hel del AVA-anställda som är timavlönade. Att det finns så många AVA-anställda och vikarieanställda visar på att det finns ett stort behov av en bemanningspool. För att förbättra arbetssituationen för barnskötare och bättre kontinuitet för förskolebarnen anser Kommunal att det behövs en bemanningspool med tillsvidarevikarieanställda som med kort varsel kan hoppa in vid behov.

Kommunal instämmer även med de synpunkter som Lärarförbundet har framfört.

Hamid Ataie
Kommunal

Tidplan för implementering av arbetsprocessen

