



Protokoll från MBL-förhandling 11§, 2014-04-04 angående för- valtningens underlag till budget för 2015 och inriktning för 2016 och 2017.

Närvarande:

För arbetsgivaren

Per-Ove Mattsson	avdelningschef
Pär Dahlqvist	avdelningschef
Birgitta Thulén	avdelningschef
Lena Rabe	avdelningschef
Marie Khoury	Informationsstrateg
Bengt Wallenius	HR-konsult/sekreterare

För personalorganisationerna

Mona Berggren	Kommunal
Carina Lemon-Alstrin	Kommunal
Saime Civas	Vision
Beatrice Kantén	Vision
Lotta Fristedt	Lärarförbundet

Anmält förhinder

SACO
Ledarna
Vårdförbundet

Förvaltningens underlag är utskickat med kallelsen till informationen.

Genomgång och förvaltningens svar och kommentarer till personalorganisationernas yttranden, frågeställningar och yrkanden. Samtliga yttranden, frågeställningar och yrkanden bifogas protokollet.

Vision

Yrkande: Farsta stadsdelsförvaltning tar fram metoder och arbetssätt för att sänka den höga personalomsättningen

(exempelvis socialsekreterare, biståndshandläggare) i förvaltningen, så att kompetensen hos medarbetare nyttjas på bästa sätt.

Arbetsgivaren strategiskt och konstruktivt arbetar med personalomsättningsfrågan och involverar de fackliga organisationerna i arbetet.

Svar: Förvaltningen avser att tillsätta en arbetsgrupp med avdelningschefer, enhetschefer personal och fackliga företrädare för att analysera och finna åtgärder mot den höga personalomsättningen.

Yrkande: Farsta stadsdelsförvaltning möjliggör bibehållandet av kompetens och kunskap i förvaltningen, vid exempelvis pensionsavgångar kontra personalrekrytering samt vid rekrytering av chefer.

Enheterna tar fram en tidsplan för rekrytering samt överföring vid pensionsavgångar, för att hindra att verksamheten påverkas negativt.

Svar: Förvaltningen avslår yrkande om att ta fram en tidsplan för rekrytering vid pensionsavgångar. Behovet av återanställning måste analyseras vid varje enskilt tillfälle vilket görs på enhetsnivå.

Yrkande: Farsta stadsdelsförvaltning, i linje med beslut om Idrott- och hälsoprofil, möjliggör nyttjandet av friskvård hos medarbetare för att sänka ohälsotal, sjukfrånvaro samt för att förbättra och bibehålla en god arbetsmiljö.

Det förebyggande hälsoarbetet ska få större uppmärksamhet i syfte att upprätthålla arbetsförmågan hos förvaltningens medarbetare.

Svar: Det är något man ständigt arbetar med på alla nivåer i organisationen men att det inte är möjligt att för var och en anställd garantera friskvårdstid.

Yrkande: Farsta stadsdelsförvaltning budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal.

Svar: Yrkandet avslås

Yrkande: Samtliga medarbetare ska *erbjudas* regelbundna hälsokontroller i syfte att tidigt fånga upp ohälsa.

Svar: Yrkandet avslås

Yrkande: Individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas enligt gällande avtal och att åtgärder följs upp kontinuerligt.

Svar: Det görs redan

Yrkande: Avdelningschefer involverar chefer i arbetet med "treåringen" för att fånga upp första linjens chefers synpunkter och förslag, då första linjens chefer ska få förutsättningar att planera sin verksamhet då de beslutar om lön och då de arbetar med tilldelad budget på enheterna.

Svar: Enhetscheferna är ständigt involverade i treåringen eftersom planen bygger på den information om trender och behov som kommer från och ses av verksamheterna.

Yrkande: Farsta stadsdelsförvaltning vid upphandling och konkurrensutsättning av verksamhet ställer sociala och etiska krav samt krav på att ILO:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter ska följas.

Svar: Förvaltningen svarar ja

Yrkande: Farsta stadsdelsförvaltning redovisar hur arbetsgivaren planerar personal- och budgetmässigt inför det ökade behovet av stöd för människor i missbruk. (Punkt 2.5 Individ och familjeomsorg inkl socialpsykiatri)

Svar: Förvaltningen kommenterar yrkandet med att treåringen inte är ett detaljerat budgetförslag utan ska ses som förvaltningens signaler till KS om vad som ligger framför oss, vilka behov som ligger i den närmaste framtiden.

Visions frågeställningar:

Möjligheten för anställda att lämna förslag kommer inte att finnas som en enskild funktion men förvaltningen ska undersöka vilka eventuella möjligheter som finns att ta till vara medarbetares förslag.

Modernisering och ombyggnad av äldreboenden är fastighetsägarens ansvar. Kostnaderna för de åtgärder som vidtas läggs på hyreskostnaden.

Farsta stadsdelsförvaltning
HR-avdelningen

Storforsplan 36
Box 113, 123 22 Farsta
Telefon +46 8 508 18 135
Växel +46 8 508 18 000
Fax +46 8 508 18 099
farsta@stockholm.se
stockholm.se

Som svar på Visions frågor kring Kometutbildningen svarar förvaltningen att Staden har tagit fram en utbildning, som är ett krav, för att leda Komet-utbildningar.

Förvaltningen har inte för avsikt att tilldela beställarenheten extra medel. Den budget som är lagd ligger. Treåringens syfte är bl a att göra staden (KS) uppmärksam på förändrade behov i verksamheten.

Frågan om tekniska hjälpmedel handlar enligt förvaltningens uppfattning inte om tekniska hjälpmedel för personal utan om behov av hjälpmedel till stöd för att äldre ska kunna bo hemma längre tid. Frågan om tekniska hjälpmedel för äldre arbetas med på Äldreförvaltningen och på flera andra håll ute i landet.

Frågan om hur förvaltningen ska säkerställa att skälig levnadsnivå uppnås för hemmaboende äldre besvarar förvaltningen med att varje beslut bygger på att man gjort en bedömning av att den sökande uppnår skälig levnadsnivå. Det finns heller ingen exakt definition av vad begreppet "skälig levnadsnivå" innebär.

Förvaltningen kommenterar frågan om hur det kommer sig att det i treåringen är samma kostnader trots påvisade utökade behov, ombyggnationer etc. med att treåringen inte är en detaljerad budget. I den påvisas kommande behov.

Vision tolkar "andelen verksamheter som drivs i förvaltningens regi minskar..." som att fler enheter kommer att säljas ut. Förvaltningen kommenterar detta med det finns en aktivitetsplan och att man i den anger om och i så fall vilka verksamheter man avser lägga på entreprenad. Verksamhetsplanen styr årets aktiviteter. Den minskade andelen som åsyftas är en följd av Lagen om valfrihet (LOV) och att många valt att anlita annan utförare än staden.

Kommunal

Yrkande: Kommunal yrkar att man även planerar boenden för att möta behovet av äldre med missbruksproblematik.

Svar: Förvaltningen besvarar yrkandet med att man planerar och diskuterar olika profilinriktningar i verksamheten utifrån uppmärksammade behov men att man inte för närvarande planerat för särskilt boende för äldre med missbruksproblematik.

Farsta stadsdelsförvaltning
HR-avdelningen

Storforsplan 36
Box 113, 123 22 Farsta
Telefon +46 8 508 18 135
Växel +46 8 508 18 000
Fax +46 8 508 18 099
farsta@stockholm.se
stockholm.se

Yrkande: Att förvaltningen även planerar för tid och rum när det gäller äldreomsorg.

Svar: Det är bland annat ett av treåringens syften att lyfta fram de behov som ligger i närtid och längre fram.

Yrkande Att förvaltningen stärker kraven och uppföljningen samt ökar samarbetet med bland annat landstinget.

Svar: Förvaltningen eftersträvar alltid ett förbättrat samarbete med alla parter man samarbetar med.

Yrkande: Att förvaltningen aktivt arbetar med rekrytering av ny personal.

Svar: Yrkandet bifalls och kommenteras med att all rekrytering ska ske utifrån kompetens och kompetensbehov. Dessutom arbetar förvaltningen med kompetenshöjande åtgärder för redan anställd personal som saknar eller har bristfällig utbildning.

Saco

Yrkande : angående lönebildnings- och budgetprocesserna och samsyn kring löneökningsbehov och lönerelationer mellan yrkegrupper.

Svar: Yrkandet avslås men förvaltningen har en ambition att så långt som möjligt nå en samsyn.

Yrkande : angående avsatt utrymme för löneökningar.

Svar: Yrkandet avslås

Yrkande : angående uppföljning och redovisning av verksamhetsbaserade och samverkade lönekriterier.

Svar: Yrkandet bifalls

Yrkande: angående individuella kompetensutvecklingsplaner kopplade till och som en del av nämnden kompetens- och personalförsörjningsplan

Svar: Detta sker på enhetsnivå där det vid varje rekrytering ska göras en analys av kompetensbehov utifrån verksamhetens

behov. Däremot kommer det inte att göras någon övergripande sammanställning annat än i den kompetens- och personalförsörjningsplan som är en del av verksamhetsplanen.

Yrkande: angående analys av personalomsättning, arbetsmiljö och arbetsbelastning och åtgärder mot hög personalomsättning inom vissa yrkesgrupper.

Svar: Förvaltningen avser att tillsätta en arbetsgrupp med avdelningschefer, enhetschefer personal och fackliga företrädare för att analysera och finna åtgärder mot den höga personalomsättningen.

Lärarförbundet

Lärarförbundets synpunkter biläggs protokollet.

Kommunal ansluter sig till den tredje punkten i förbundets yttranden.

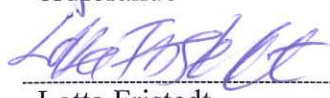
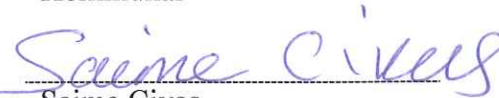
Förvaltningen kommenterar kortfattat

- att man i löneöversynsarbetet ser över lönestrukturerna för att inte missgynna äldre medarbetare, givet att de i övrigt uppfyller ställda krav
- att det pågår ett arbete inom avdelningen för förskola och fritid där dessa frågor särskilt behandlas.

Förhandlingen avslutas i oenighet med Vision och Saco gällande de yrkanden som avslagits.


Bengt Wallenius

Justeras:


Per-Ove Mattsson
ordförande
Mona Berggren
Kommunal
Lotta Fristedt
Lärarförbundet
Saima Civas
Vision

Farsta stadsdelsförvaltning
HR-avdelningen

Storforsplan 36
Box 113, 123 22 Farsta
Telefon +46 8 508 18 135
Växel +46 8 508 18 000
Fax +46 8 508 18 099
farsta@stockholm.se
stockholm.se

Farsta Skarpnäck
Sektion 15

Vision Farsta-Skarpnäcks yrkanden och frågeställningar gällande underlag för budget 2015 med inriktning 2016 och 2017

Vision yrkar att:

- Farsta stadsdelsförvaltning tar fram metoder och arbetssätt för att sänka den höga personalomsättningen (exempelvis socialsekreterare, biståndshandläggare) i förvaltningen, så att kompetensen hos medarbetare nyttjas på bästa sätt.
- Arbetsgivaren strategiskt och konstruktivt arbetar med personalomsättningsfrågan och involverar de fackliga organisationerna i arbetet.
- Farsta stadsdelsförvaltning möjliggör bibehållandet av kompetens och kunskap i förvaltningen, vid exempelvis pensionsavgångar kontra personalrekrytering samt vid rekrytering av chefer.
- Enheterna tar fram en tidsplan för rekrytering samt överföring vid pensionsavgångar, för att hindra att verksamheten påverkas negativt.
- Farsta stadsdelsförvaltning, i linje med beslut om Idrott- och hälsoprofil, möjliggör nyttjandet av friskvård hos medarbetare för att sänka ohälsotal, sjukfrånvaro samt för att förbättra och bibehålla en god arbetsmiljö.
- Det förebyggande hälsoarbetet ska få större uppmärksamhet i syfte att upprätthålla arbetsförmågan hos förvaltningens medarbetare.
- Farsta stadsdelsförvaltning budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal.
- Samtliga medarbetare ska *erbjudas* regelbundna hälsokontroller i syfte att tidigt fånga upp ohälsa.
- Individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas enligt gällande avtal och att åtgärder följs upp kontinuerligt.
- Avdelningschefer involverar chefer i arbetet med "treåringen" för att fånga upp första linjens chefers synpunkter och förslag, då första linjens chefer ska få förutsättningar att planera sin verksamhet då de beslutar om lön och då de arbetar med tilldelad budget på enheterna.
- Farsta stadsdelsförvaltning vid upphandling och konkurrensutsättning av verksamhet ställer sociala och etiska krav samt krav på att ILO:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter ska följas.
- Farsta stadsdelsförvaltning redovisar hur arbetsgivaren planerar personal- och budgetmässigt inför det ökade behovet av stöd för människor i missbruk. (Punkt 2.5 Individ och familjeomsorg inkl socialpsykiatri)

Farsta Skarpnäck
Sektion 15

Visions frågeställningar:

- Finns det möjligheter för förvaltningen att utarbeta en funktion på intranätet för att ta hand om anställdas synpunkter och förbättringsförslag, på samma sätt som medborgarnas? Där medarbetarna får möjlighet att ge förslag på förbättringar och beskriva hur deras förslag skulle gynna medborgarna och samtidigt bidra till en bättre arbetsmiljö?
- Under punkt 1.2 gällande äldreomsorgen – där det framgår att en modernisering av vård- och omsorgsboenden och servicehuset för att tillgodose det framtida behovet hos medborgare. Vision undrar hur det kommer att göras, om det kommer att planeras att avsätta budget för det i samband med verksamhetsplan årsvis?
- Under punkt 2.2 Verksamhet för barn, kultur och fritid. Komet har enligt forskning bristande evidens. Hur ser förvaltningen på det? Vad får medarbetare för utbildning/andra förutsättningar för att leda dessa cirklar?
- Under samma punkt benämns att adekvat utbildning ska vara ett krav. Vilken nivå menar förvaltningen med adekvat utbildning?
- Under punkt 2.3 Äldreomsorg. Vision frågar om beställarenheten kommer att få en utökad budget med extra tillslag på grund av ökande behovet av vård- och omsorgsboende?
- I och med att äldre bor kvar hemma längre, där förutsättningarna förändras och att hemtjänst och tekniska hjälpmedel måste utvecklas i samma takt. Vision frågar hur Farsta stadsdelsförvaltning kommer att säkerställa detta? Kommer nya tekniska hjälpmedel att inhandlas som arbetsverktyg, exempelvis iPad till biståndshandläggare?
- Medborgare som flyttar in i särskilda boenden är både äldre och sjukare. Det innebär att det är många äldre med mycket insatser som bor hemma, exempelvis vård vid livets slut. Vi är dessutom hårdare när det gäller ansökningar av vård- och omsorgsboenden, många anses kunna bo kvar hemma och uppnå skälig levnadsnivå. Hur kommer Farsta stadsdelsförvaltning att säkerställa att detta uppnås?
- Vision undrar hur det kan komma sig att det framkommer av dokumentet att utökade behov på flera verksamhetsområden samt omfattande ombyggnationer ska ske, men trots detta så beräknar Farsta stadsdelsförvaltning med samma siffror i budget för 2015-2017? Hur ska det lösas praktiskt kontra kvalitet i arbetet, Farsta stadsdelsförvaltning som en attraktiv arbetsgivare, god arbetsmiljö samt inflation i Sverige? Hur kommer detta att påverka Visions medlemmar?
- Under punkt 3.1 Drift ” Andelen verksamheter som drivs i förvaltningens egen regi minskar ... ” Vision tolkar detta som att fler verksamheter kommer att säljas ut. Om ja, vilka verksamheter är det som berörs?

SC



2014 04 03

Uttalande från Kommunal:

Kommunal ser en övervägande risk för en försämrad arbetsmiljö och en ökad arbetsbelastning som kan leda till ett högre antal sjukskrivningar.

Äldreomsorgen i Farsta har under en lång tid gått med stora underskott och har fortfarande en stram budget som nu har lett till besparingskrav och utifrån detta ser Kommunal att det är ytterst viktigt att förvaltningen gör en grundlig risk och konsekvensanalys där man beaktar ovan nämnda frågor.

Utöver detta ser inte Kommunal att förvaltningen har en tydlig och fördjupad plan över hur man ska bedriva stadsdelens verksamheter med en ekonomi i balans 3 år framåt.

Just nu är det svårt att se Farsta stadsdelsförvaltning som en arbetsplats i världsklass!

Kommunal yrkar:

- **Att man även planerar boenden för att möta behovet av äldre med missbruksproblematik.** (Detta utifrån att förvaltningen ser att det kommer bli ett ökat behov av även denna grupp)
- **Att förvaltningen även planerar för tid och rum när det gäller behovet av äldreomsorg.** (enligt skrivna planen finns bara en otydlig inventering av behovet)
- **Att förvaltningen stärker kraven och uppföljningarna samt ökar samarbetet med bland annat Landstinget.** (Kommunal ser att det finns en del brister i samarbete kring vårdtagare/ brukare, vårdpersonal, biståndshandläggare, distriktsköterska mm som kan bli bättre)
- **Att förvaltningen aktivt arbetar med rekrytering av ny personal.** (I dagsläget ser Kommunal att det finns stora brister i detta. Vissa verksamheter har inte rekryterat på flera år, där blir personalen konverterad. Kommunal ser inte att förvaltningen har en aktiv plan för att rekrytera utefter kompetens och behov i de olika verksamheterna)



Yrkanden inför budget 2015 för Farsta stadsdelsförvaltning med inriktning för 2016 och 2017.

1. Saco yrkar att det ska finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidsplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för verksamhetens mål och resultat. Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter.
2. Saco yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på analys av löneökningsbehovet på förvaltningen.
3. Saco yrkar att Farsta stadsdelsförvaltning följer upp och redovisar att enheterna har verksamhetsförankrade och samverkade lönekriterier.
4. Saco yrkar att arbetsgivaren i budgeten förtydligar och säkerställer och visar hur de individuella kompetensutvecklingsplanerna på lägsta möjliga nivå, enhet eller motsvarande, är en del av nämndens planering av personal- och kompetensförsörjning. Detta bör samlas i ett sammanhållet dokument och redovisas årligen.
5. Saco yrkar att man från förvaltningen tar fram en ordentlig analys av personalomsättning, arbetsmiljö och arbetsbelastning för att uppnå kontinuitet bland socialsekreterare och biståndshandläggare i förvaltningen. I dag ligger personalomsättningen för socialsekreterare på 22 % på förvaltningsnivå.

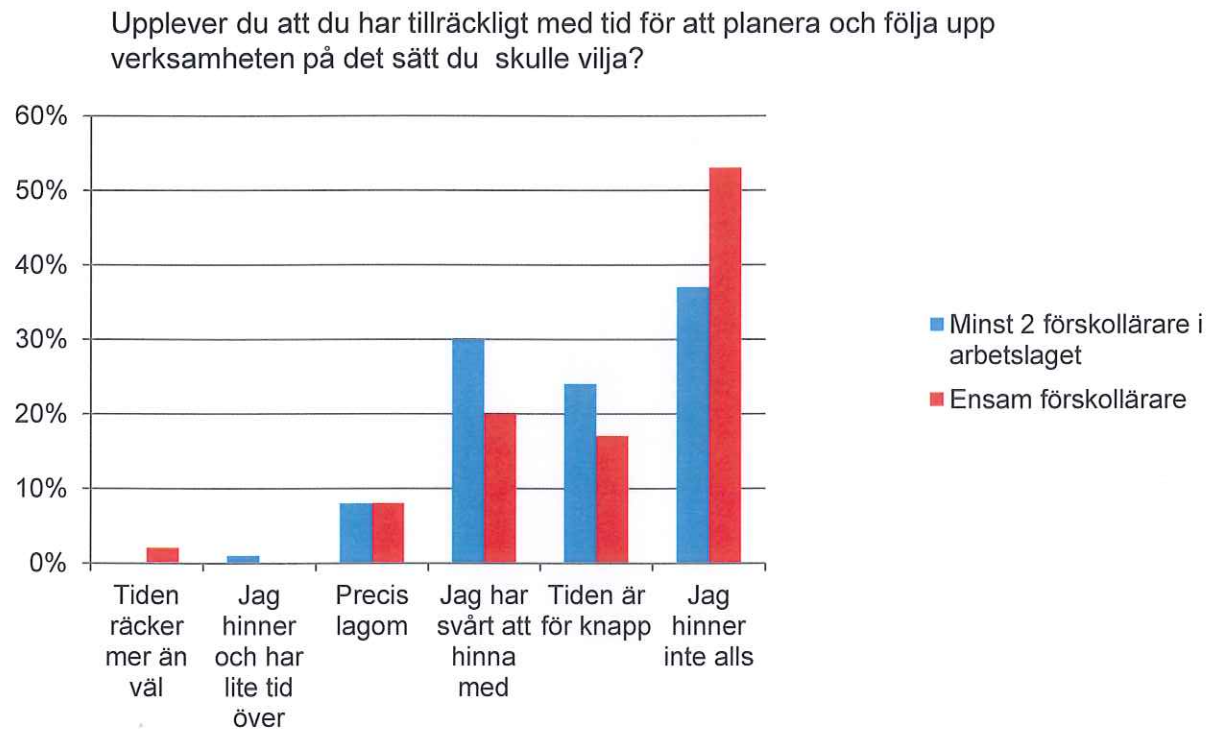
Birgitta Naess
Saco

Förskolorna kommer ha fortsatta svårigheter att rekrytera förskollärare på grund av stor konkurrens och för att antalet förskollärare som utbildas är färre än behovet.

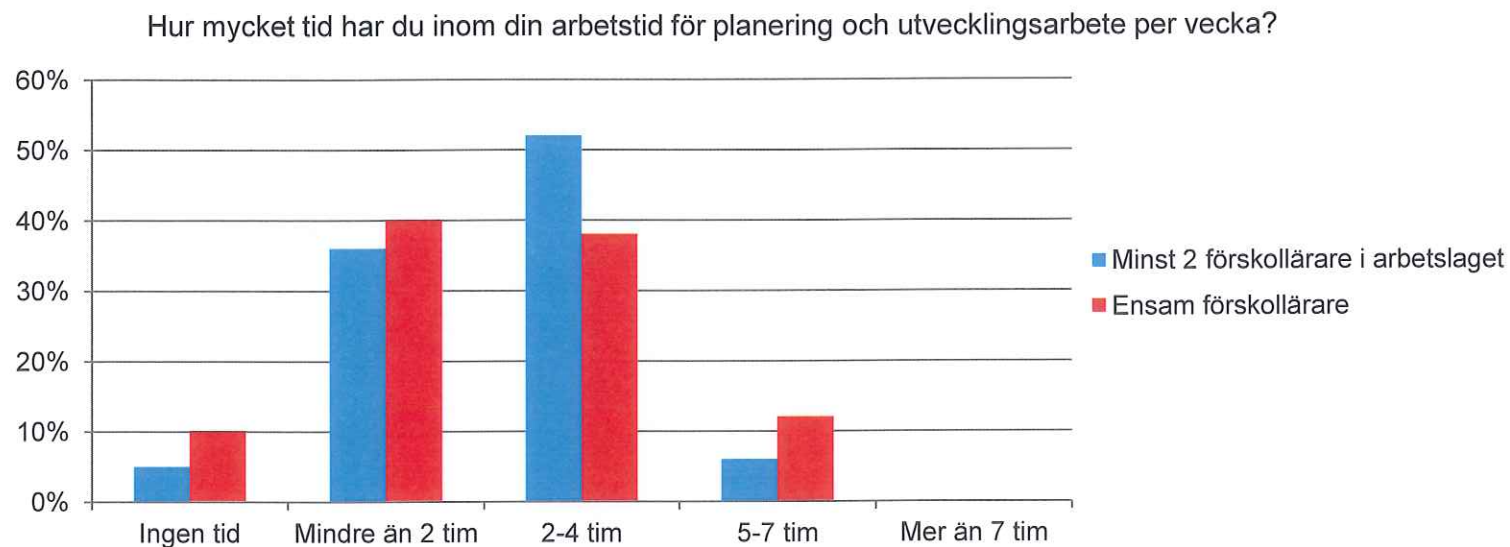
Vad är då viktigt att tänka på vid rekrytering och behållning av befintliga förskollärare

- Höjda lärarlöner är helt avgörande för att få fler att vilja bli förskollärare samt att behålla de förskollärare vi redan har.
- Tid för sitt uppdrag. Det är i förskolan som barn får möjlighet att utveckla sin nyfikenhet genom lek och lärande, men idag ägnar förskolläraren med tid åt att städa och administrera än åt att planera, följa upp och utveckla verksamheten. Regeringen har visat på ambitioner inom förskolan genom att vi nu är en skolform med ett tydligt uppdrag. Verksamheten ska planeras, dokumenteras, utvärderas, utvecklas och analyseras i förhållande till mål och åtaganden vilket innebär att förskolläraren ska ha tid för sitt kollegiala och undervisande uppdrag.
- Sänka arbetsbelastningen, bland annat genom att renodla uppdragen, öka inflytandet, ge möjlighet till återhämtning samt se över barngruppstorlekarna. Skolverket skriver *"Om analysen visar att en barngrupp behöver vara mindre eller att det behövs mer personal måste de ansvariga för förskolan vara beredda att genomföra de förändringar som är nödvändiga för att ge barnen en bra förskola."*
- Tidiga insatser krävs för barn i behov av särskilt stöd. Kvalité förutsätter att politiker tillsätter resurser för att vi ska kunna utföra det uppdrag som vi har fått i Läroplan och skollag.

9 av 10 uppger att de har svårt att hinna med att planera och följa upp verksamheten.



93 procent av förskollärarna har mindre än fyra timmar per vecka för planering samt uppföljning, utvärdering och utveckling – ett viktigt område där läroplanskraven skärpts markant. 43 procent har mindre än två timmar per vecka.



73 procent ägnar mer än 30 minuter om dagen åt rutinartade arbetsuppgifter utanför det pedagogiska uppdraget – t ex städning, diskning, vikarieanskaffning och vaktmästeriuppgifter.

34 % ägnar mer än en timme om dagen åt detta.

