

Protokoll från förvaltningsgrupp

Närvarande:

Arbetsgivare

Susanne Leinsköld,
Stadsdelsdirektör
Andreas Thorstensson, Äldre och
funktionsnedsatta, socialpsykiatri
Lena Thorson, Socialtjänsten
Britt Karlsson, Förskola och fritid
Theres Nordblad, Utvecklingschef
Sara Heppling-Trygg,
stadsutveckling
Stefano Prestinoni, Administrativa
avdelningen
Zahide Tural, HR-Sekreterare

Facklig organisation:

Irene Holm, kommunal
Farah Waly,
Lärarförbundet
Charlotte Andersson,
Kommunal
Anders Bengtsson,
Lärarförbundet
Anna-Carin Hill, Kommunal

Anmält förhinder:

Helena Sköld, HR-specialist
Thomas Algotsson, HR-specialist
Liselott Degselius, HR-specialist

Anmält förhinder:

Karin Wrannvik, Ledarna
Christian Juntunen, Vision
Pia Lejkemo, Vårdförbundet
Anette Petersson,
SACO/SSR
Susan Pitkänen,
Vision Olle Pettersson,
Lärarförbundet Skoledarna

Tidpunkt och lokal: 2016-11-30 Bodholmsplan 2, pl. 8 Stora Sky

Justeras: 2016-12-09

Susanne Leinsköld, ordförande

.....

Farah Waly, Lärarförbundet

.....

Irene Holm, Kommunal

.....

1. Dagordningens godkännande

Dagordningen godkändes.

2. Vald sekreterare och justerare

Till sekreterare valdes Zahide Tural. Till justerare valdes Farah Waly (Lärarförbundet), Irene Holm (Kommunal).

3. Uppföljning av föregående protokoll

Inga punkter fanns att rapportera.

4. Arbetsmiljö och personalfrågor

Arbetsmiljö och hälsa, jämställdhet och mångfald, personalfrågor.

Kommunal yrkande

Kompetensutveckling

1. Inom förskolan har tillagning av specialkost och vegetariska rätter ökat. Därmed har kompetenskravet förändrats för anställda som tillagar maten. Främst är behovet av kompetensutveckling för ekonomibiträde/kök så de kan uppfylla kraven.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson) Samtliga kockar/ekonomibiträden som arbetar i förskolekök ingår i ett köksnätverk som varit verksamt sedan januari 2015. De träffas fyra gånger/år och har olika teman varje gång, utifrån deras behov. Samtliga har bland annat fått utbildning/kompetensutveckling inom giftfritt och vegetarisk matlagning. Samtliga har med stöd och vägledning bytt ut arbetsredskapen i köket samt porslin till giftfria alternativ. Samtliga har en individuell utvecklingsplan där det framgår vad varje person behöver i kompetensutveckling för att utföra sitt arbete på bästa sätt och möta de krav som ställs.

2. Fortbildningar i olika verksamheter skall gälla alla de yrkesgrupper som berörs, där behoven finns ska det erbjudas med förstärkt svenska. Behovet av utbildningsplatser för barnskötare och undersköterskor måste ökas.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), tillsvidareanställa personer som arbetar som barnskötare men som saknar utbildning erbjuds att söka barnskötarutbildning och genomföra den på betald arbetstid.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson), staden arrangerar kontinuerligt utbildning till undersköterska. Verksamheterna har ständigt några medarbetare som går dessa utbildningar. En ökning av takten kan vara svår att tillmötesgå med hänsyn till att det också behöver vara en bra kontinuitet för brukarna. Det vill säga att det inte

skall vara för mycket vikarier inne för att ordinarie medarbetare är på utbildning.

Arbetsmiljö

1. Det är mycket vanligt att föräldrar till barn som börjar skolan säger upp sin plats på förskolan i juni-juli. En följd av detta är att man skolar in barn i maj månad, många av dessa barn har hög närvaro under sommaren då personalen ska ta ut sin semester. Arbetsgivaren budgeterar inte för vikarier så personalens möjligheter att få semester efter önskemål har minskat kraftigt.

De nya barnen börjar innan skolbarnen slutar vilket i många fall att barngrupperna under en viss tid är mycket stora. Detta medför att arbetsbelastningen för personalen under denna tid är hög då man skall avsluta skolbarnen hålla föräldrasamtal inskola barn m.m. Om man inte tar in extra barn i gruppen så drabbar detta budgeten under sommaren.

Arbetsgivaren gör inte risk och konsekvensanalys för att undersöka hur arbetsbelastningen kommer att påverkas när överinskrivning sker.

Arbetsgivaren måste budgetera för ökad personaltäthet under denna period så arbetsmiljön blir tillfredsställande samt att ordinarie personal får semester efter önskemål.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson) I budget för året finns alltid vikarier medräknat. Samtliga medarbetare har under sommaren möjlighet att ta ut minst fyra veckors semester under juni-augusti. För ett flertal medarbetare som önskar fem veckors sammanhängande semester har arbetsgivaren gått önskemålen till mötes. I de flesta fall får medarbetarna de önskade semesterveckorna och i vissa fall behöver några personer justera sina önskemål genom att flytta någon vecka framåt eller bakåt för att sommarverksamheten ska bli välfungerande för de barn som är på sommarförskolan. De utvärderingar som gjorts på sommarförskolorna de två senaste åren har visat en hög nöjdhet både bland vårdnadshavare, medarbetare och chefer.

Under vårens senare månader är det ibland en utökning av barngrupperna med något eller några barn. Förskolechefen resonerar med arbetslaget på den/de förskolor det berör för att stämma av om det är en möjlig lösning och om det kommer att fungera. Det görs idag inte någon skriftlig risk och konsekvensanalys om det finns en samsyn kring att det fungerar och att det handlar om en begränsad period. Arbetsgivarens intension är att samtliga medarbetare ska ha en bra arbetssituation och en god arbetsmiljö.

Anställning

1. Stockholm stad har lovat sedan 2012 haft som mål att få bort all ofrivillig deltid. Vi kan inte se någon rimlig anledning till att arbetsgivaren bara ska öka takten i arbetet att erbjuda ofrivilligt deltidsanställda heltid i äldreomsorgen. Regeringens stimulansmedel till ökad bemanning inom äldreomsorgen till Stockholm är tillräckligt mycket pengar för att uppnå målet om att få bort all ofrivillig i äldreomsorg. Det finns redan stadsdelsförvaltningar som i år lyckats få bort all ofrivillig deltid inom äldreomsorgen.

Förvaltningens äldreomsorgsenheter ansöker om stimulansmedel för att kunna erbjuda samtliga ofrivilligt deltidsanställda heltid samt att all ofrivillig deltidsanställning i äldreomsorgen ska vara borta till tertialrapport 2.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson) de stimulansbidrag som stadsdelen haft möjlighet att söka har hjälpt till för att fler medarbetare fått heltid än tidigare. Förvaltningen ser i dagsläget inga ekonomiska möjligheter att möta det yrkande Kommunal har om att alla ofrivilligt deltidsanställda skall erbjudas heltid.

2. Det finns många allmänvisstids anställningar inom utförarenheterna och då främst inom förskolan. Kommunal anser att denna anställningsform används slentrianmässigt då det oftast är vikariat som skall gälla. Kommunal anser att anställningsformen ska användas i undantagsfall.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson) ser över vilka anställningsformer som används vid olika anställningar. Om det visar sig att fel anställningsformer används kommer det att åtgärdas.

Verksamhetsbaserade lönekriterier

1. För att ha en hög kvalitet i förvaltningens verksamheter är det viktigt att medarbetare känner till verksamhetens mål. Verksamhetsmål och hur verksamheten ska utföras är starkt kopplade för att nå målen. Därför är det viktigt att ha tydliga verksamhetsbaserade lönekriterier för varje arbetsplats.1.

Om medarbetare känner till vad som förväntas av dem utifrån kriterierna för sin arbetsplats kommer också kvaliteten att öka inom förvaltningens verksamheter.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), under våren 2015 togs lönekriterier för barnskötare fram och samverkades. Dessa kommer att revideras med utgångspunkt av den kompetensprofil för barnskötare som kommer att tas fram. Förskolecheferna behöver arbeta mer kontinuerligt med att göra kriterierna kända för medarbetarna. Lönekriterier finns för yrkesgruppen barnskötare. Arbetet kommer att fortsätta med andra yrkesgrupper.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson), samtliga enhetschefer ansvarar för att skapa förutsättningar till delaktighet för våra medarbetare att vara med i processen av verksamhetens mål, framtagande av verksamhetsplan, kontinuerliga uppföljningar.

Lärarförbundets yrkande

”Vi investerar kraftigt i skola och utbildning”, säger finansborgarråd Karin Wanngård den 13/9 i tidningen ”Mitt i” i en artikel med rubriken ”Så har Stockholm ändrats på två år”. Alltså sedan det val där det stora vallöftet till lärare och elever/barn, skola och allmänhet, var mindre klasser och en ökad lärartäthet om 3000 fler lärare i Stockholms stad. 3000 fler lärare, som förvisso ändrades till 3000 fler lärare och ”pedagoger”, när valet började närma sig. Men ändå. Det viktiga tillskottet av lärare skvallrade om reella satsningar på att minska arbetsbelastningen för lärare avsevärt. Utöver ett väsentligt tillskott av den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande, d.v.s. lärare, lovades ytterligare åtgärder för att minska arbetsbelastningen för professionen – lärare och skolledare

Lärarförbundet Stockholm organiserar drygt 17900 medlemmar varav 15650 yrkesverksamma lärare, skolledare samt blivande lärare. Sedan valet 2014 har vi undersökt lärares arbetsbelastning i Stockholm. Hårda fakta som visar att de av finansborgarrådet nämnda kraftiga investeringar, om än i oprecisa ordalag, inte på något sätt haft effekt för att uppfylla inför valet avlagda löften. I Lärarförbundet Stockholms rapport ”Stockholm behöver fler lärare” från 2015 framgår att 70 % av Stockholms lärare uppger att arbetsbelastningen ökat eller ökat kraftigt det senaste året. Där framkom även att 38 % av Stockholms lärare överväger att lämna yrket men att mer tid för högre kvalitet i undervisningen, högre lön samt bättre psykosocial arbetsmiljö skulle kunna få dem att stanna kvar. I Lärarförbundet Stockholms rapport ”Vi tar tempen på Stockholms lärare” från 2016 uppger 89 % av lärarna att arbetsbelastningen är för hög. En siffra som är högre än för riket i övrigt.

Vidare framgår det i årets upplaga av ”Bästa skolkommun”, som är Lärarförbundets ranking över Sveriges 290 kommuner som huvudman för skolan, att Stockholms stad klättrar i förhållande till andra kommuner. Men det som påverkar lärares arbetsbelastning och arbetsmiljö ligger anmärkningsvärt lågt för Sveriges största arbetsgivare för lärare, Stockholm. I delmoment andelen pedagogiskt utbildade lärare, plats 238. Delmoment lärartäthet, plats 221. Resultatet av detta ses i delmoment andel friska lärare, plats 197.

Dessa fakta kan inte vara annat än anmärkningsvärda i en kommun som under flera år talat om vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare för i synnerhet lärare. En kommun som säger sig ”investerar kraftigt i skola och utbildning” och som dessutom är Sveriges största arbetsgivare för lärare oavsett skolform. För det tål

att upprepas; skolans och förskolans uppdrag är att ge elever kunskaper och förmågor. I elevens strävan och arbete att uppnå toppen av sin förmåga är läraren den enskilt viktigaste faktorn. Det är läraren som måste få bättre förutsättning att göra det hen vet och kan. Det är hit kraftfulla investeringar och prioriteringar måste riktas. Det krävs högre kvalitet i skola och förskola för att vända utvecklingen. Att satsa på kvalitet i skola och förskola är att satsa på det som sker mellan lärare och elev. Inget annat.

Lärarbristen är här och det är det största hotet mot förskolors och skolors kvalitet och alla de lärare som idag utför mirakel varje dag i Stockholm stad. Det vore klädsamt om kommunstyrelsen i sitt budgetförslag visade lite mer historisk medvetenhet om grunden till lärarbristen än att lägga den största skulden på en underdimensionerad lärarutbildning och att bristen på lärare därmed är ett statligt ansvar. Lärarbristen har istället sin grund i att villkoren för att utöva yrket har varit mycket bristfälligt och fortfarande är. Lönen för låg och arbetsbelastningen för hög i kombination med mycket få utvecklingsmöjligheter i yrket. Söktrycket till lärarutbildningen har därför varit allt för lågt för att möjliggöra en utbyggd lärarutbildning med hög kvalitet. Detta har huvudmannen det huvudsakliga ansvaret för och inte minst den största av dem, Stockholms stad, som genom olika majoritetens budgetar försatt oss i denna situation. Det är också huvudmännen, inte minst Stockholms stad, som nu måste komplettera det statliga ansvar som tagits för den situation som huvudmännen försatt sig i genom en ***Lokal samling för läraryrket***.

I en ***Lokal samling för läraryrket*** är inte en mängd vackra ord det som ger resultat. Det som krävs är ett *långsiktigt åtagande och löfte*. Lärarbristen är ett alltför allvarligt hot mot det enda som kan göra skillnad för vår gemensamma framtid. Ansvarstagande politiker vet att denna så viktiga fråga inte kan vänta på att ett valår ska inträffa.

En enhällig forskning visar på lärarens betydelse för en kvalitativ skola och förskola. Om läraren är den enskilt viktigaste faktorn för elevens resultat är läraren också den enskilt viktigaste faktorn för likvärdigheten, möjligheten och visionen. Visionen om ett bättre samhälle för alla. Där alla kan växa och bidra. Läraren är således den enskilt viktigaste faktorn för att motverka skillnaderna i Stockholm.

Det är allvar nu. Insikt om detta allvar återspeglas inte i vare sig budgettext och i synnerhet inte schablonhöjningar om 1.46% inom vilka åtgärder ska rymmas.

och framtid. Det är grunden för ett Stockholm som håller samman och är absolut inget särintresse. Vi vill och är beredda att bidra med det vi kan. Ansvaret vilar dock på såväl nationell som lokal nivå. Det lokala ansvaret vilar på kommunstyrelsen som ger förutsättningarna för det som måste och ska ske. Lärarförbundet tar nu därför initiativ till ett långsiktigt åtagande och löfte – **Lokal samling för läraryrket**.

Följande behöver ingå som självklara delar i **Lokal samling för läraryrket**.

- Lärares och skolledares löneutveckling som verktyg att behålla och attrahera lärare
 - Reella verktyg för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning
 - På vilket sätt behöver politik och förvaltning agera och besluta för att lärare ska kunna fokusera på elevens lärande och utveckling av undervisning
 - På vilket sätt behöver politik och förvaltning agera och besluta för att stödja skolledare i att utforma en utvecklande pedagogisk organisation
 - Utveckling av program som gör att Stockholm stads lärare och skolledare upplever att det satsas på dem och ser Stockholms stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare
 - Hur ska behörighetsgivande och kompletterande kompetensutveckling underlättas och vilket ansvar behöver tas på olika nivåer
 - Karriärtjänster i alla skolformer och hur de ska bidra till utveckling
 - Vilka åtgärder behövs för professionens utveckling
 - Hur ska forskning och inte minst praxisnära forskning kunna utvecklas för att stärka och utveckla professionen
 - Hur ska rörlighet inom Stockholm stads skolor och förskolor uppmuntras och underlättas
 - Att signalera höga förväntningar på professionen, att de kan vända utvecklingen och att de har den viktigaste roll att fylla
- Samt ytterligare delar som kan stärka professionen och dess effekter.

Lärarförbundet Stockholm yrkar...

- att kommunstyrelsen tar ansvar och ändrar riktning i budgettext och tilldelning av resurser och därmed visar det ansvarstagande som vilar på lokal nivå för läraryrket och vad professionen ska åstadkomma enligt skollagen.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson) avslår yrkandet, i tilldelad budget finns inga extra medel avsatta.

- att Lärarförbundet Stockholms initiativ till **Lokal samling för läraryrket** delas och hörsammas av kommunstyrelse och berörda nämnder.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), förvaltningen kommer att behandla frågan i lokal samverkan under året.

- att Kommunstyrelsen fattar ett akut beslut och skjuter till de medel som behövs för att utöka den statliga Lärarlönesatsningen så att samtliga lärare som uppfyller kvalifikationskrav och kriterier får ta del av löneökningen och som gör att de stannar kvar.

Arbetsgivaren (Britt Karlsson) avslår yrkandet. Det är en statlig satsning som är beslutad och det finns inga extra medel tilldelat till förskolan som kan användas, tilldelad budget gäller.

Stockholm stad ansåg Lärarförbundet Stockholms initiativ **Lokal samling för läraryrket** vara besvarad i stadens budget. Vad innebär det och hur ser vi det i det budgetförslag som Skärholmens stadsdelsförvaltning presenterar?

Lärarförbundet Stockholms yrkanden under föregående års budgetförhandling kvarstår men omhändertas inom ramen för **Lokal samling för läraryrket**. Den siffra som presenterades förra året angående 2015 års lärarbrist i förskolan är idag ett år senare inte en mer glädjande siffra. Förra årets yrkanden som även inför 2017 är högst aktuella där mycket arbete kvarstår är följande:

”Lärarkrisen är akut och löftet från Stockholms stad, att lärarna var prioriterade under löneöversyn 2015 och 2016, infriades ej. 2015 och 2016 blev därmed förlorade 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:

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), behandlas i lönerevisionen där arbetsgivaren tillämpar individuell lönesättning

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), se svar ovan.

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:

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), behandlas under punkten arbetsmiljö på APT och i lokal samverkan

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), följs upp på APT och i lokal samverkan.

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), är en organisationsfråga som kontinuerligt följs upp hos varje förskolechef. Inget som tas med i VP.

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), se över hur både förskollärare och skolledare fokuserar på rätt arbetsuppgifter. Det finns en heltids administratör i varje förskoleenhet och det är viktigt att de tar de administrativa arbetsuppgifterna. Avdelningen kommer göra en kartläggning på vad chefer och biträdande chefer använder sin arbetstid till för att se om några arbetsuppgifter ligger fel. Genom att digitaliseringen ökar kan en del av de arbetsuppgifter som görs bli enklare och samlas på samma ställe.

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.

Lärarförbundet yrkar:

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), under vårens senare månader är det ibland en utökning av barngrupperna med något eller några barn. I gengäld är det färre antal barn under hösten och vintern vilket innebär att det på årsbasis inte överstiger årsmålet utan snarare ligger strax under. Förskolechefen resonerar med arbetslaget på den/de förskolor det berör för att stämna av om det är en möjlig lösning och om det kommer att fungera. Det görs idag inte någon skriftlig risk och konsekvensanalys om det finns en samsyn kring att det fungerar och om det handlar om en begränsad period. Arbetsgivarens intention är att samtliga medarbetare ska ha en bra arbetssituation och en god arbetsmiljö. Det som beaktas är antal barn/anställd då stadsdelen i de flesta fall har bra och ändamålsenliga lokaler som gör att barngrupperna kan delas in i mindre grupper under stora delar av dagen.

Lärarförbundet 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. Lärarförbundet efterfrågar en mer specifik plan för dessa ambitioner.

Lärarförbundet yrkar:

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), varje medarbetare får varje år en skriftlig utvecklingsplan upprättad i samband med medarbetarsamtalet där det framgår vilken kompetensutveckling som respektive person behöver.

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:

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), karriärtjänster är inget som stadsdelsnämnden i dagsläget planerar.

Lärarförbundet menar att stadsdelens åsikt om att detta är en central fråga stämmer inte med de svar vi får i CESAM, detta då den centrala överläggning har hänskjutit frågan till respektive nämnder och ni som nämnd nu åter skjuter den tillbaka till central nivå. Detta bollande av frågan fram och tillbaka har nu pågått i minst 3 år, utan att något framsteg har gjorts eller dialog påbörjats.

Lärarförbundet yrkar;

- 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 - att stadsdelen redogör för hur stor andel lärare i förskolan

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), varje förskolechef har ansvar för att se till att samtliga medarbetare lägger in sina meriter i systemet KOLL och att cheferna verifierar underlagen. När det är genomfört kommer förvaltningen att kunna ta ut efterfrågad statistik. Varje medarbetare har en kompetensutvecklingsplan som upprättas årligen. De medarbetare som behöver komplettera sin utbildning för att få sin legitimation erbjuds att göra det på betald arbetstid. Arbetsgivaren ställer sig positiv till det.

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), se svar ovan.

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

Arbetsgivaren (Britt Karlsson), finns som en indikator i stadsdelsnämndens verksamhetsplan för 2017.

Lärarförbundet tackar för det.

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.

Läraryrket yrkar;

- att stadsdelsförvaltningen redovisar hur många barn detta kommer beröra

Arbetsgivaren, (Britt Karlsson) hittills har det inte framkommit att några vårdnadshavare som är föräldralediga är intresserade av att ha sitt/sina äldre syskon på heltid.

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

Arbetsgivaren, (Britt Karlsson) förvaltningen har ännu inte fått några signaler på att det kommer att bli någon extra belastning för förskolorna. Avdelningschef och förskolechefer kommer noga att följa utvecklingen

- att stadsdelen tillsammans med skolledare, lärare och ombud görs risk- och konsekvensanalyser av stundande förändring

Arbetsgivaren, (Britt Karlsson) om beslutet om heltid fattas och det påverkar någon förskola i stadsdelen kommer en risk och konsekvensanalys upprättas tillsammans med chefer, förskollärare och ombud.

I samband med att stadsdelsnämnden fattar beslut om budgetunderlag för 2017 med inriktning 2018 och 2019 för Stockholms stad yrkar Vision

1.

Vision yrkar att det klart och tydligt framgår av dagens protokoll att samverkan/förhandling samt riskbedömning enligt arbetsmiljölagen ska ske på förvaltningslokalnivå samt på avdelningsnivå och/eller enhetsnivå. Detta då det är respektive nämnds ansvar att genomföra detta i den mån som arbetsuppgifter och ansvarsområden förändras.

Förvaltningens svar:

Förvaltningen vill arbeta i enlighet med intentionerna och förutsättningarna i samverkansavtalet och vill även utveckla samverkan på olika nivåer. Detta sker bland annat genom de påbörjade så kallade "APT-skolorna" som genomförs på förvaltningens arbetsplatser.

2.

Då Kommunfullmäktiges budget inte är specificerad, mer än genom Cesam-bilagan, så äger respektive nämnd frågan om hur anslaget för 2017 ska användas för att uppnå mål och genomföra aktiviteter i enlighet med KF:s budget.

Hur det ska ske i detalj är en fråga för respektive Nämnd verksamhetsplan.

Därför är det för oss parter en självklarhet att respektive nämnds verksamhetsplan samverkas enlighet med den samverkansöverenskommelse som utifrån Samverkansavtalet finns på berörd nämnd.

Förvaltningens svar:

Förvaltningen avser att även fortsättningsvis skapa utrymme för att samverka nämndens verksamhetsplan.

3.

Vision yrkar på att få ta del av den samordning och uppföljning av den löpande budgetprocessen som görs i förvaltningen.

Förvaltningens svar:

Vision och övriga fackliga organisationer får del av den uppföljning i budgetprocessen som görs vid T1 och T2.

4.

Vision delar inte arbetsgivarens bild av att kopplingen mellan budgetprocess och löneprocess enbart är en ren intresseförhandling. I budgetförslaget som presenterats i Stadsledningskontoret framgår tydligt att ett antal yrkesgrupper prioriteras extra, vilket vi i sig i grunden är positiva till. Vår förväntan är att arbetsgivaren så långt det är möjligt följer gällande löneavtal HÖK13 där de centrala parterna är överens om att processerna är sammanlänkade.

Vision yrkar på att arbetsgivaren redogör för kopplingen mellan budgetprocess och löneprocess i enlighet med nu gällande löneavtal HÖK13. Det vill säga hur och kan chefer på

alla nivåer påverka budgeten utifrån den analys som respektive chef gjort kring behovet av löneökningar etc.

Förvaltningens svar:

Förvaltningen har, utifrån de av kommunfullmäktige tilldelade medlen, budgeterat för löneökningar i nivå med gjorda analyser och prioriteringar. I analyserna har bland annat inrymts en kompetensförsörjningsplan.

I enlighet med löneavtalet betonar förvaltningen betydelsen av att arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det blir ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat. Det är därför också av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Vidare ska lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspegla hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

5.

Arbetet med att skapa en bra arbetsmiljö är viktigt och stadens budget pekar ut viljeriktningen för det kommande året. Uppföljningsuppdraget finns som en särskild redovisning i anvisningarna till budgeten. Det Vision skulle vilja utveckla ytterligare är en tydlig samverkansinriktning mellan parterna inom ramen för vårt samverkansavtal.

Vision yrkar på att uppföljningen och slutsatserna av den tydliggörs på såväl stadsövergripandenivå som på förvaltningslokalnivå, avdelningsnivå och enhetsnivå.

Vision yrkar på att det senast i juni 2017 redovisas vilka insatser som förvaltningen/stadsdelen gjort tillsammans med oss parter kring arbetet med
Avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser.

Förvaltningens svar:

Förvaltningen ser positivt på att Vision uppmärksammat satsningarna på hälsofrågor inom förvaltningen och föreslår att ett möte bokas in senast maj 2017 för genomgång av genomförda åtgärder och dialog om planerade åtgärder. Förvaltningen är även öppen för dialog med Vision om förslag på nya åtgärder.

6

Vision yrkar på en extra

uppföljning i augusti 2017, förutom den som sker i samband med verksamhetsberättelsen, av vilka åtgärder som gjorts för att nå målet kring chefers förutsättningar.

Förvaltningens svar:

Förvaltningen föreslår att ett möte bokas in med Vision senast maj 2017 för genomgång av genomförda åtgärder och dialog om planerade åtgärder. Förvaltningen ser även positivt på att mera fortlöpande ta del av idéer och tankar från Vision när det gäller chefers villkor och arbetsförutsättningar.

7.

Vision yrkar på

att det generella effektiviseringskravet minskar till 0,5 % och att kompensation för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal ska ingå förvaltningens budget.

Förvaltningens svar:

Förvaltningen har, utifrån de av kommunfullmäktige tilldelade medlen, budgeterat för löneökningar i nivå med gjorda analyser och prioriteringar. Gjorda bedömningar i övriga delar kvarstår.

Vårdförbundets yrkande

1.

Att förvaltningen avsätter medel för rekrytering av sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson), vid rekrytering av sjuksköterskor så anges i annonser att det är meriterande om sökande har påbyggnad på sin sjuksköterskeutbildning, och då främst mot demens då det är verksamhetens främsta målgrupp. Särskilda medel behöver inte sättas av för detta ändamål då det redan är ordinarie verksamhet.

2.

Att medel avsätts för att kunna behålla befintliga sjuksköterskor inom vård- och omsorg.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson), arbetssätt är att det under pensionsavgång ges möjlighet till en mycket bra och genomgående överlämning och introduktion. Detta för att säkerställa att nyrekryterad ges bästa förutsättningar för sitt arbete och också vill fortsätta att arbeta hos oss. Andra medel som ständigt prioriteras är om det finns möjlighet för medarbetare att vidareutbildas. Bland annat till specialistsjuksköterska. Något som Sättra vård- och omsorgsboende har en mycket hög andel av. Särskilda medel sätts

inte av för det här utan ingår i verksamhetens ordinarie budget och prioriteras efter behov och önskemål.

3.

Att förvaltningen arbetar aktivt med AFS 2015:4 för att genomföra förbättringar i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

4.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson), verksamheten har kontinuerliga HSL-möten med avdelningschef, MAS, verksamhetschef HSL och enhetscheferna på Sättra vård- och omsorgsboende där bland annat aktuella verksamhetsfrågor med arbetsmiljö tas upp, utveckling, avvikelser mm. Forumet blir informativt samt ger möjlighet till beslut om centrala prioriteringar. Verksamhetschef för HSL träffar kontinuerligt arbetsgruppen för att även där stämna av det samlade arbetsmiljön. Stadsdelen har under 2016 haft en genomgång med samtliga chefer om innebörden av förändringarna i AFS:en och på vilket sätt det skall följas. Förvaltningen ser dessa åtgärder och insatser som tillräckliga för att bevaka sjuksköterskornas arbetsmiljö.

4. Att förvaltningen ökar sjuksköterskebemanningen så att god arbetsmiljö skall kunna upprättas.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson), stadsdelen har idag en bemanning på Sättra vård- och omsorgsboende som vi bedömt vara väl tillfredställande och finner inget behov att utöka den. Verksamheten har även gjort en överanställning som en väl förberedd introduktion för kommande kända pensionsavgångar

5. Att medel avsätts för en ökad löneutveckling för sjuksköterskor.

Arbetsgivaren (Andreas Thorstensson), stadsdelen följer den lönerörelse och avtal som tecknas mellan staden och Vårdförbundet.

5. Facklig information

6. Genomgång av nämndhandlingar

Handlingar om ärenden till nämnd finns att tillgå på <http://insynsverige.se/stockholm-skarholmen>

7. Förvaltningsfrågor

Planering och uppföljning, kvalitet och utveckling, ekonomi och budget.

- *Arbetsgivaren* (Susanne Leinsköld), HR-chef börjar den 12 december.

8. Verksamhetsfrågor

Aktuella frågor från/till samverkansgrupper eller APT.

9. Övriga frågor**10. Nästa förvaltningsgrupp**

- Den 8 december 2016, kl. 09:00-11:00, Bodholmsplan 2, pl. 8
Stora Sky.

Senast dagar 5 före möte ska mötesdeltagare inkomma med punkter till agendan.

11. Mötet avslutas

Vid anteckningarna: Zahide Tural