

## Protokoll från förvaltningsgruppen

### Närvarande

Förvaltningen

Anders Carstorp, stadsdelsdirektör

Lars Wennberg, avdelningschef administrativa avdelningen

Marja Kammouna, avdelningschef äldreomsorgsavdelningen

Yvonne Goldberg avdelningschef förskoleavdelningen

Linda Palo, avdelningschef avdelningen för samhällsplanering

Toni Mellblom, avdelningschef avdelningen för social omsorg

Gunnela Börjes, samordnare/sekreterare

Fackliga organisationer

Vision: Björn Adolphson

Kommunal: Tina Thörnsell

SACO: Peter Hultberg

Förhinder

Ledarna: Karin Wrannvik

Läraryrket: Pia Lejkemo

Vårdförbundet Pia Lejkemo

### Tidpunkt

15 november 2016 klockan 13:00

### Lokal

Konferensrummet Lars Magnus, plan 9

## 1. Mötets öppnande och dag för justering

Anders Carstorp öppnade mötet.

Datum för justering bestämdes till 13 december 2016.

## 2. Kvarvarande frågor

Följdfråga efter redovisning av arbetsskadestatistik gällande vilka enheter som rapporterat hot och våld inom avdelningen för social omsorg.

Toni Mellblom redogjorde för 29 st rapporter. 3 har klassats som allvarliga och det har vidtagits adekvata förebyggande åtgärder.

Rutiner vid snöröjning på förskolegårdar

Linda Palo redogjorde för prioriteringarna för snöröjning. I de fall de är på parkmark (2 förskolor) kommer rutinen stramas upp och det är vagndragning som kommer att prioriteras. För de fall det är SISAB som ansvarar finns informationsmaterial på deras hemsida. Kommunal framför att vi pratar med SISAB då det är av vikt att deras medlemmar inte skadas i arbetet.

## 3. Förvaltningens övergripande information

Inget att rapportera

## 4. Information från de fackliga organisationerna

SACO informerar om att bl.a. fysioterapeuterna slutit avtal med SKL införande om specialistordningar för sjukgymnaster. Mer information kommer.

## 5. Ärenden till stadsdelsnämndens sammanträde

- Förlängning avtal nattpatrull Hägersten-Liljeholmens hemtjänst

Inga yrkanden framställdes

- Upphandling av parklekarna Lugnet och Vippan – *sekretess*

**Kommunal** yrkar att verksamheten återgår i egen regi.

Förvaltningen avslår yrkandet.

- Upphandling av öppna förskolan i Fruängen – *sekretess*

**Kommunal** yrkar att verksamheten återgår i egen regi.

Förvaltningen avslår yrkandet.

- Verksamhetsplan och Budget 2017

**SACO** påpekar en ändring i texten rörande hemtjänst måste ändras pga personalförändring.

Diskussion kring p 4.2 om samverkan kring arbetsmiljön. Frågan flyttas till p 7 Arbetsmiljökommitté.

**Vision** tar upp punkten om kompetensförsörjning i samverkan. Förvaltningen menar att självklart ska alla chefer gå på utbildning och uppdatera sina kunskaper kontinuerligt.

Medarbetarenkäten kommer att mäta index på psykosocial arbetsmiljö. Det görs på samma sätt på alla nämnder och viktas.

Diskussion kring s.k. AVA (allmän visstidsanställning) och varför det används mer på vissa enheter. HR ger regelbunden statistik och det går igenom av avdelningschefer. Kommunal önskar ta del av statistiken vilket kommer att göras. Vision påminner om att alla anställningsbevis ska skickas till berörd facklig organisation. Cheferna kommer att påminnas om detta.

#### Yrkanden från Lärarförbundet

Lärarförbundet synpunkter och yrkanden sin helhet biläggs protokollet. Nedan är svar på numrerade yrkanden.

1. **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.

Förvaltningen avslår yrkandet. Det är kommunstyrelsen som fattar beslut om detta.

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

Förvaltningen avslår yrkandet. Förvaltningen avvaktar ytterligare information för ett stadsövergripande perspektiv i denna viktiga fråga.

- 3. Lärarförbundet Stockholm yrkar** 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.

Förvaltningen avslår yrkandet. Det är kommunstyrelsen som fattar beslut om detta.

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

Förvaltningen avslår yrkandet då stadsdelsnämnden inte har medel utöver de kommunfullmäktige har tilldelat nämnden för förskolan.

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

Förvaltningen avslår yrkandet då lönestrategier beslutas centralt.

- 6. Lärarförbundet yrkar** att stadsdelen sätter in tydligare åtgärder för att minska lärares och skolledares arbetsmängd.

Förvaltningen avslår yrkandet men kommer att se över det faktiska arbetsinnehållet för förskolechefer och förskollärare.

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

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

- 8. Lärarförbundet yrkar** att stadsdelen mer detaljerat i budgeten redovisar de satsningar som görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning.

Förvaltningen avslår yrkandet men kommer att se över det faktiska arbetsinnehållet för förskolechefer och förskollärare.

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

Förvaltningen avslår yrkandet med hänvisning till handlingsplan som ska göras utifrån medarbetarenkätens resultat.

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

Förvaltningen tillstyrker delvis yrkandet. Risk- och konsekvensanalyser görs för berörda yrkesgrupper.

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

Förvaltningen tillstyrker då respektive förskolechef och den anställda har individuell kompetensutvecklingsplan.

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

Förvaltningen avslår yrkandet. Förvaltningen avvaktar ytterligare information för ett stadsövergripande perspektiv i denna viktiga fråga.

- 13. 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.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet med tillägg att det är av vikt att samtlig personal registrerar sin kompetens i systemet KOLL. Avseende ej legitimerad lärare i förskolan är kompetensutvecklingsplaner en uppgift mellan förskolechef och medarbetare.

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

Förvaltningen tillstyrker yrkandet med tillägg att det är av vikt att samtlig personal registrerar sin kompetens i systemet KOLL. Avseende ej legitimerad personal är kompetensutvecklingsplan en uppgift mellan förskolechef och medarbetare.

- 15. Lärarförbundet yrkar** att stadsdelen redogör för hur många förskolor som har mindre än 25 % lärare i förskolan.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

- 16. Lärarförbundet yrkar** att stadsdelsförvaltningen redovisar hur många barn detta kommer beröra.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet, det pågår en inventering.

- 17. Lärarförbundet yrkar** att stadsdelen säkerställer att lärarprofessionen blir delaktig i förs arbetet inför införandet av denna förändring.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet. Det berör samtlig personal.

- 18. Lärarförbundet yrkar** att stadsdelen tillsammans med skolledare, lärare och ombud görs risk- och konsekvensanalyser av stundande förändring

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

Yrkanden från Vårdförbundet

- 1. Vårdförbundet yrkar** att förvaltningen avsätter medel för rekrytering av sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet. Samtliga tilldelade medel är fördelade till verksamheten.

- 2. Vårdförbundet yrkar** att medel avsätts för att kunna behålla befintliga sjuksköterskor inom vård och omsorg.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet. Samtliga tilldelade medel är fördelade till verksamheten.

- 3. Vårdförbundet yrkar med instämmande av Vision, Kommunal och SACO** att förvaltningen arbetar aktivt med AFS 2015:4 för att genomföra förbättringar i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

- 4. Vårdförbundet yrkar** att förvaltningen ökar sjuksköterskebemanningen så att god arbetsmiljö skall kunna upprättas.

Förvaltningen avslår yrkandet.

- 5. Vårdförbundet yrkar** att medel avsätts för en ökad löneutveckling för sjuksköterskor.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet. Samtliga tilldelade medel är fördelade till verksamheten.

Yrkanden från SACO

- 1. Saco yrkar med instämmande av Kommunal och Vision** att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet.

Förvaltningen avslår yrkandet.

- 2. Saco yrkar med instämmande av Kommunal och Vision** att de indikatorer som gäller ”Index: Bra arbetsgivare” och ”Index: Psykosocial arbetsmiljö” samverkas med parterna innan införandet i förvaltningen. Detta för att främja det gemensamma arbete för en arbetsmiljö där det råder balans mellan krav och resurser.

Förvaltningen avslår yrkandet. Det är en centralt beslutad indikator.

Saco välkomnar att förvaltningen under året ska ta fram kompetensförsörjningsplaner för att bedöma

kompetensbehovet på 3-5 års sikt och att detta sedan ska ligga till grund för en samlad plan och strategi för den framtida kompetensförsörjningen.

- 3. Saco yrkar med instämmande av Vision** att man i denna plan också tar fram en strategi för hur man ska behålla och vidarutveckla förvaltningens akademiker och erbjuda karriärmöjligheter för akademiker och samtidigt tillgodose nämndens ökande behov av dessa

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

Den höga rörligheten inom flera av de akademiska professionerna; där välfärdsprofessionerna har visat sig särskilt utsatta, får negativa effekter på kvalitet, kontinuitet och arbetsmiljö i staden.

- 4. Saco yrkar** att förvaltningen tillsammans med staden tar fram ett samordnat sätt att mäta personalrörligheten inom och utom staden som stöd för nämndernas insatser.

Förvaltningen avslår yrkandet.

Saco är i grunden positiv till stadens satsning på kompetensutvecklingsfonder. Varje förvaltning ska där ansvara för att definiera behovet av kompetens till verksamheterna och hitta en strategi för de medel som söks hos kompetensutvecklingsfonden. De kan missgynna de akademikergrupper som är relativt få på sina förvaltningar och solitärer på sin arbetsplats. Saco befarar att dessa medarbetare inte på samma vis uppmärksammas i nämndernas planer.

- 5. Saco yrkar med instämmande av Vision** att nämnden värnar även dessa gruppers kompetensutvecklingsbehov genom kompetensutvecklingsmedel.

Förvaltningen avslår yrkandet. Individuella bedömningar görs utifrån varje medarbetares behov och förvaltningens behov.

Förvaltningen har de senaste åren växt, vilket har resulterat i att flera av medarbetarna nu arbetar i lokaler som inte räcker till, vare sig utrymmesmässigt vad gäller personalutrymmen (kök, matplatser) eller ur sekretessynpunkt.



- 6. Saco yrkar med instämmande av Vision** på att förvaltningen söker centrala medel för utökade och ändamålsenliga lokaler till förvaltningen för att tillgodose de ökade behoven.

Förvaltningen avslår yrkandet

Arbetet med handlingsplanen för att förbättra socialsekreterares och biståndshandläggarens arbetssituation är igång på ett flertal förvaltningar. Vi ser dock, att trots ett flertal bra initiativ, har inga medel tillsatts för att initiativen skall kunna förverkligas fullt ut. Många av de inringade förutsättningarna för en förbättring, kräver ett ökat kostnadsutrymme vilket inte kan förväntas rymmas inom föreslagna ramar.

- 7. Saco yrkar med instämmande av Vision** på att särskilt riktade anslag söks från centrala medel till förvaltningen för att kunna förverkliga målen i handlingsplanen.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet om det finns särskilt riktade centrala medel att söka.

Tystnadskulturen i staden har lyfts av såväl fackliga organisationer som av arbetsgivaren. Som en del i handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare skall medarbetarna svara på tre frågor om sin arbetssituation. Svaren är inte anonyma vilket har lett till oro för vilka konsekvenser som eventuell kritik kan leda till för den enskilde. Oron visar på att tystnadskulturen fortfarande råder på förvaltningar och att det finns en rädsla för att framföra kritik.

- 8. Saco yrkar med instämmande av Vision** att förvaltningen tar ett helhetsgrepp och redovisar hur man kan utveckla arbetet mot tystnadskulturen i förvaltningen.

Förvaltningen avslår yrkandet.

Kompetensutveckling är ett brett begrepp och utgör en självklar del av att vara praktiserande i ett legitimationsyrke. Det ingår i legitimationen att hålla sig á jour och utöva yrket enligt vetenskap och beprövad erfarenhet.

- 9. Saco yrkar** att arbetsgivaren särskilt uppmärksammar kompetensutveckling för de av stadens medarbetare som arbetar i legitimationsyrken.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet utifrån det individuella kompetensutvecklingsbehovet och förvaltningens behov.

De anställdas förutsättningar att utföra sitt arbete är avgörande för kvaliteten på socialtjänsten. Den höga rörligheten bland de anställda får effekter på kvalitet, kontinuitet och arbetsmiljö. Nya medarbetare ska erbjudas en gedigen introduktion och stöd i form av handledning och mentorskap. På många enheter i socialtjänstens myndighetsutövande i förvaltningen är personalomsättningen hög. Handläggare med tre års erfarenhet efter examen räknas som erfarna och det är inte ovanligt att hälften eller fler, byts ut i en personalgrupp under ett år.

- 10. Saco yrkar med instämmande av Vision** att arbetsgivaren ser till att de medarbetare som är mentorer eller har liknande uppdrag får minskad arbetsmängd för att möjliggöra sina uppdrag.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

Socialtjänsten ska alltid hålla hög kvalitet och vara rättssäker. Stadens socialtjänst ska ha fokus på att öka brukarmedverkan, delaktighet och dialog med barn och unga. Stockholms sociala barn- och ungdomsvård är dock tungt belastad, samtidigt som den står inför ständiga krav på kvalitetshöjningar. Medarbetare i flera stadsdelar har de senaste åren gång på gång larmat om att de inte har förutsättningar för att klara av att leva upp till grundläggande krav och socialtjänstlagens intentioner i arbetet med klienter. Som en följd av en ohållbar arbetssituation har vi nu en extrem personalomsättning bland socialsekreterare, svårt att tillsätta vakanta tjänster och eskalerande stressrelaterade sjukskrivningar som påverkar enskilda medarbetare, arbetsgrupper och kontinuiteten i det sociala arbetet negativt. Utan adekvata satsningar på grundbemanning kommer socialtjänstens nuvarande kris inte att lösas.

Det är vanligt att våra medlemmar drabbas av stora stresspåslag i sitt arbete. Om detta sker under en längre tid, kan det resultera i långvariga sjukskrivningar och/eller att de lämnar verksamheten. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska stärkas inom alla delar av staden och personaltäthetens betydelse för kvalitet och arbetsmiljö ska beaktas.

- 11. Saco yrkar med instämmande av Vision** att förvaltningen i budget tillskjuter medel för att parera stress och hög arbetsbelastning med förstärkt grundbemanning inom *hela* socialtjänstens myndighetssektor.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet utifrån att detta redan är genomfört.

- 12. Saco yrkar med instämmande av Vision** att förvaltningen använder sin fast anställda personal till projektarbeten som istället för att ta in konsulter på långvariga uppdrag. På så sätt används medarbetarnas kompetens och de ges en möjlighet att kompetensutvecklas.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

- 13. Saco yrkar med instämmande av Vision och Kommunal** att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal, systematiskt arbetsmiljöarbete och stadens rehabiliteringsprocess samt får grundläggande kunskaper i arbetsrätt och erbjuds en mentor som en del av sin introduktion.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

Yrkanden från Vision

- 1. Vision yrkar med instämmande från Kommunal och SACO** att Cesam-protokollen blir en stående punkt på förvaltningsgruppens dagordning.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

- 2. Vision yrkar med instämmande av SACO** att förvaltningen avsätter medel och ger chefer vägledning och stöd så att inomhusmiljön inte blir ett arbetsmiljöproblem för medarbetare, brukare och förskolebarn.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet utifrån att medel är fördelade och att lokaler inte ska vara ett arbetsmiljöproblem.

- 3. Vision yrkar med instämmande av SACO** att kompensation för ingångna och kommande avtal ingår i förvaltningens budget.

Förvaltningen avslår yrkandet.

- 4. Vision yrkar med instämmande av SACO** att subventionen för friskvårdsaktivitet höjs till högst 1 000 kr (nivån har varit densamma i mer än tio år).

Förvaltningen avslår yrkandet.

Yrkanden från Kommunal

- 1. Kommunal yrkar med instämmande av Vision och SACO** att nämnden kompenseras fullt ut för ökade pris och lönekostnader.

Förvaltningen avslår yrkandet.

- 2. Kommunal yrkar** att stadsdelen inte upphandlar på nytt när LOU- kontrakten inom Kommunals avtalsområden går ut och inte kan förlängas.

Förvaltningen avslår yrkandet då beslut om upphandlingar fattas av nämnden.

- 3. Kommunal yrkar** att fortbildning i olika verksamheter skall gälla alla de yrkesgrupper som berörs.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

- 4. Kommunal yrkar** att man aktivt arbetar för att kunna erbjuda ett kompetensutvecklingsprogram för de som idag har titeln ekonomibiträde kök inom förskolan då kraven har förändrats och ökat.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

- 5. Kommunal yrkar** att alla verksamheter budgeterar så att de anställda inom Kommunals verksamhetsområden har möjlighet att få semester under hela året. Eftersom närvaron i förskolan har ökat och troligtvis med de nya närvaroreglerna kommer att öka ännu mer känner vi en stor oro för möjligheten att få önskad semester minska ännu mer.

Förvaltningen avslår yrkandet med hänvisning till semesterlagstiftningen och verksamhetens behov.

6. **Kommunal yrkar** att förvaltningen noga följer utvecklingen i förskolorna när det gäller ev. ökad arbetsmängd vilket kan påverka arbetsmiljön negativt för våra medlemmar.

Förvaltningen tillstyrker yrkandet.

7. **Kommunal yrkar** att man inom äldreomsorgen erbjuder de som önskar heltidsanställningar tillsvidare istället för som nu erbjuda ava-anställningar. Staden har som mål att få bort alla ofrivilliga deltids anställningar. Detta har man lyckats med i flera andra stadsdelar samtidigt som man har tagit hänsyn till arbetsmiljön vilket är ett krav från Kommunal.

Förvaltningen tillstyrker delvis yrkandet. Förvaltningen vill minska antalet ofrivilliga deltidsanställningar och erbjuda heltidsanställningar utifrån verksamhetens behov.

8. **Kommunal yrkar med instämmande från Vision och SACO** att stadsdelen tar fram en handlingsplan för att kraftigt minska ava-anställningarna. Inom stadsdelen finns många ava-anställningar. Speciellt inom förskolan men även inom de flesta utförarverksamheterna. Vi har svårt att se att den erbjudna verksamheten till stadsdelens boende håller en hög kvalitet när mycket bygger på visstidsanställd personal.

Förvaltningen tillstyrker delvis yrkandet. Förvaltningen vill minska antalet AVA-anställningar.

### Ledarna

Ledarna samverkar VP 2017 digitalt. Ledarna har inget att erinra.

**SACO, Vision och Kommunal** förklarar sig oeniga med hänvisning till sina yrkanden.

## 6. Verksamhet och budget

Prognosen visar ingen avvikelse totalt sett, men det finns fortfarande betydande underskott inom äldreomsorgen och individ- och familj.

## **7. Arbetsmiljökommitté**

Lars Wennberg förtydligar de fackliga organisationernas ansvar för skyddsombud med anledning av att frågan har kommit upp i samband med fysisk skydds rond. Informationen finns på arbetsmiljöverkets hemsida.

”När det finns flera skyddsombud på ett arbetsställe ska en av dem utses till huvudskyddsombud. Huvudskyddsombudet samordnar skyddsombudens verksamhet och företräder dem utåt. Huvudskyddsombudet verkar på hela arbetsstället och ska till exempel ta upp frågor med arbetsgivaren som rör mer än ett skyddsområde.

Om det finns huvudskyddsombud från flera olika fackliga organisationer på arbetsstället får de fackliga organisationerna göra upp om vilket huvudskyddsombud som har befogenhet för vilket skyddsområdena. Hur lokala skyddsombud och huvudskyddsombud fördelar sina uppgifter bestäms av den fackliga organisationen som utsett dem. Den fackliga organisationen bör dokumentera vad som är beslutat i ett protokoll eller liknande.”

Påminnelse om att pärmen som finns utanför HR ska vara kontinuerligt uppdaterad vad avser skyddsombud.

Diskussion om hur arbetsgrupperna för sjukfrånvaro, kompetensförsörjning och den lokala samverkansöverenskommelsen har fungerat. Uppfattningen är olika om de slutfördes eller inte. Frågan bordläggs till nästa förvaltningsgrupp, då dessa tre dokument ska behandlas.

De nya riktlinjerna vid kränkande behandling bordläggs till nästa förvaltningsgrupp.

## 8. Övriga frågor

Diskussion om en händelse hur en arbetsmiljöhändelse skett som rörde en medarbetare på samhällsplaneringsavdelningen och en förskola.

## 9. Mötet avslutas

Anders Carstorp avslutade mötet. Nästa sammanträde är 24 januari 2017 kl. 10:00, sammanträdesrummet Mobilen.

Anders Carstorp  
stadsdelsdirektör

Gunnela Börjes  
sekreterare

Bilaga: Lärarförbundets Stockholm synpunkter på stadsdelsförvaltningens förslag till verksamhetsplan och budget för 2017

## Justeras

Kommunal

Vision

SACO

Ledarna