

Protokoll från förvaltningsgruppens sammanträde 2017-04-13

Justeras

Denise Melin
Stadsdelsdirektör



Fredrik Kahn
Lärarförbundet



Evelina Bergman
Saco



Saime Civas
Vision (justering via mail)

Närvarande:

Förvaltningsledningen:

Denise Melin, stadsdelsdirektör
Victoria Callenmark,
avdelningschef administrativa
avdelningen

Hanna Jakhammer
Avdelningschef för individ och
familjestöd

Sekreterare/HR-ansvarig:

Helen Litzell

Lärarförbundet:

Fredrik Kahn

Vision:

Saime Civas

Saco:

Evelina Bergman

Kommunal, Ledarna, Vårdförbundet och Skolledarna kunde inte delta.

1. Sammanträdets öppnande

2. Förra mötets protokoll justerat och lagt till handlingarna.

Protokoll justerat och lagt till handlingarna.

3. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes med tillägg av två frågor.

4. Ärende till nämndens sammanträde 2 februari

Denise Melin föredrog ärenden till nämndens sammanträde 20 april.

Underlag för budget 2018 med inriktning 2019 och 2020 §7

Victoria och Hanna går igenom förvaltningens underlag för budget 2018 med inriktning 2019 och 2020.

Vision undrar hur många anställda barnskötare som ej har utbildning men har ansökt och genomgått stadens erbjudande om barnskötarutbildning.

Arbetsgivaren återkommer i frågan.

Läraryrket lyfter skrivelsen kring kommande IT satsning i förskolan och vilka nya roller som förvaltningen menar.

Läraryrket menar att det är en viktig fråga som kräver att det finns verktyg och kunskap inom förskolan.

Arbetsgivaren svarar att dialog kommer att föras kring detta under hösten för att tydliggöra dessa roller och kommande behov av kompetens.

Läraryrket lyfter skrivelsen kring att rekrytera och attrahera förskollärare, och att det inte finns något skrivet kring hur det ska gå till.

Arbetsgivaren svarar att hur det ska gå till i detalj skrivs inte i detta dokument.

Läraryrket lyfter även föräldrars påverkan i förskolan; vad och hur ska föräldrar påverka en verksamhet som är målstyrd, menar förvaltningen.

Arbetsgivaren svarar att målet är föräldrar ska känna sig trygga och känna sig delaktig i förskolan och det ska ske genom dialog. Dialogen ska också vara tydlig med vad föräldrar kan påverka och inte. Arbetsgivaren gör detta tillsammans med förskollärarna och värnar om dess profession. Många önskar vara delaktiga i förskolans styrning men det är Stockholms stads styrning som gäller.

Lärarförbundet lyfter upp att det är bra att förvaltning synliggör antal barn per årsarbetare men önskar att arbetsgivaren lägger till antal barn per lärare.

Lärarförbundet ställde frågan varför Skolverkets rekommendationer om storlek på barngrupper lyfts i detta dokument.

Arbetsgivaren noterade frågan.

Lärarförbundet vill lägga till protokollet önskan att arbetsgivaren ställer sig bakom Lokal samling för läraryrket.

Vision lyfter vikten att se över antalet per chef vilket är max 30 och att det är svårt att uppnå det i förskolan.

Arbetsgivaren lyfter en positiv förändring som nu blir på hemtjänsten där det har inrättats två enhetschefer inom verksamheten. Förskolans riktning är att minska antalet adresser för förskolecheferna. Detta blir också attraktivt vid rekrytering av förskolechefer. Lärarförbundet lyfter vikten att arbeta systematik för att fånga potentiella medarbetare för kommande förskolechefsuppdrag.

Arbetsgivaren ser att det systematiska arbetet att fånga upp potentiella ledare hos medarbetarna är ett förbättringsområde i alla verksamheter.

Vision ställer frågan om förvaltningen ser ökning i hedersrelaterat våld.

Arbetsgivaren svarar att för en tid sedan kom Stockholms stad ut med ett program som kommunstyrelsen har tagit beslut, där alla ska jobba med både våld i nära relationer och hedersrelaterad våld. Programmet kommer i januari 2018.

Saco undrar om datasystemen kommer att anpassa sig till detta arbete.

Arbetsgivaren informerar att det kommer ett projekt med att utveckla sociala system. Staden har sett över IT-situationen och en stor del av budgeten går till att modernisera våra IT system.

Vision ser att den snäva budgeten inom socialtjänsten kommer att påverka medlemmarna och riskerar att skapa stress hos berörda medlemmar och kan skapa konsekvenser med sjukfrånvaro och rehabilitering.

Uppföljning av rätt till heltid §13b

Rätt till heltid på förskolan. Andelen barn som har ökad närvaro i skolan är 58 barn.

Lärarförbundet önskar en redovisning över tid för kostanden om det blir stora ökningar i personalgrupperna.

Lärarförbundet inte ser att lösningen finns i den egna personalen och frågar om förskolorna tar in vikarier. Hur följer man upp att undervisningen inte blir lidande och en eventuell ökad stress.

Arbetsgivaren svarar att förskolorna löser det både med egen personal och att ta in vikarier. Detta kommer att följas upp tydligare och redovisa merkostnader för vikarier, nyanställningar och övertid.

5. Arbetsmiljö

Cesamprotokollet

Cesamprotokollet är en stående punkt där samtliga ansvarar för att lyfta önskade punkter. Inget att lyfta denna gång.

Genomgång samverkansavtalet

Samtliga närvarande får tilldelat ett utkast på reviderat samverkansavtal. Detta skickas ut digitalt i samband med justerat protokoll. Beslutat att samtliga parter inkommer med synpunkter senast den 26 april. I samband med kallelse till nästa FG bifogas samverkansavtal som förslag till beslut med syfte att vid FG 11 maj fatta beslut om förslaget.

Medarbetarenkäten

Genomgång av resultat från medarbetarenkäten, förvaltningens samt avdelningsnivå.

6. Nya regler omställning

Victoria sammanfattar kort kring de nya reglerna som gäller från 1 januari 2017. Detta tydliggör arbetsgivarens ansvar att arbeta aktivt i omställningsarbete och berör arbetstagare som är aktuella i en situation av arbetsbrist. Avtalet ska ge arbetstagaren tryggare ekonomiska förutsättningar under en omställningsperiod. I det lokala omställningsarbetet är arbetsgivaren skyldig att arbeta med individuella lösningar och handlingsplaner. I det lokala omställningsarbete finns en omställningsfond och arbetsgivaren behöver då synliggöra kompetensbehov, åtgärder, tidsplan och budget.

Vision lyfter att allt kring omorganisationer ska skickas till specifik person i Vision. Vision har haft utbildning för sina aktiva företrädare som ska arbeta med detta. Vision lyfter också vikten av att definiera och tydliggöra vilka driftenheter som förvaltningen har.

Arbetsgivaren svarar att personalstrategiska avdelningen kommer att komma med riktlinjer inom detta. Vi avvaktar kring detta för att se riktlinjerna. Om det uppstår ett behov kommer vi kontakta personalstrategiska avdelningen. Arbetsgivaren återkommer mer kring frågan.

7. Rapporter från avdelningar och samverkansgrupper

Denise informerar att Presidiet har träffat de förtroendevalda revisorerna och förvaltningen har fått kritik kring delar i internkontrollen, bland annat dokumentation inom socialtjänsten. Inom kort kommer en granskning inom FUT (felaktiga utbetalningar inom försörjningsstöd) vilket är ett förbättringsområde för förvaltningen men även för staden.

Avdelningen Förskola

Förskolan samverkande kring omstrukturering av två enheter, där en förskola i Björkhagens förskolenhet kommer att tillhöra Norra Kärrtorps förskolenhet.

Avdelning Individ och familjestöd

Avdelningen har flera områden som behöver förbättras utifrån internkontrollen. Bland annat dokumentation och bemötande. Detta är en systemfråga som handlar om tydliggörande av makt och mandat och inte en individfråga. Avdelningen har startat en internkontroll kopplat till hemlöshetsrisken, samt ärenden där personer vänder sig till förvaltningen för första gången, och de som varit aktuell under lång tid.

Avdelningen har också haft workshops för att arbeta fram förslag på hur verksamheten ska organisera sig för att effektivisera verksamheten och skapa bättre förutsättningar. Ett av resultaten är att bygga upp kompetens för att förbättra bland annat dokumentation och bemötande. Handlingsplan

för att utveckla kompetensen samt ansökan om kompetensförsörjningspengar görs. Detta kopplas också ihop med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare. Arbete för att bygga upp en bra introduktion sker också.

Vision lyfter att handläggarna arbetar i pressande situationer.

Administrativa avdelningen

Samverkan fokuserade på dialog kring övertagandet av Hemmet för gamla.

8. Övriga frågor

Handlingsplan socialsekreterare
samt gemensam dialog kring tystnadskulturen
Förvaltningen har utvärderat nuvarande arbetssätt och ser behov av omtag i arbetet med handlingsplanen. Detta kommer att tas upp vid nästa möte i arbetsgruppen.

Korrigerings i förra protokollet

Saco önskar korrigera frågeställningen i förra protokollet gällande §7 hemtjänst avseende funk/äldreomsorg i nämndärenden från "Saco ställer frågan hur förvaltningen arbetar för att minska externa utövare" till "Saco lyfter ärende §7 kring hemtjänst avseende funk/äldreomsorg". Beslutat att ändringen görs i detta protokoll.

Arbetsmiljögrupp

Vision vill lyfta förslag till en arbetsmiljögrupp med syfte att förbereda underlag till beslut till förvaltningsgruppen i frågor som rör arbetsmiljö. Arbetsgivaren tydliggör att de fackliga företrädarna ansvarar för att lyfta de frågor som ska beredas i arbetsgruppen och att det gäller förvaltningsövergripande frågor. Då några fackliga företrädare ej deltog i samverkan tas frågan upp på nästa FG.

Krisberedskap

Läraryrket lyfter krisberedskapen efter fredagens händelse i Stockholm. Hur berörd var förvaltningen inom förskolan och hur förmedlade man då ut detta till personal och föräldrar.

Arbetsgivaren svarar att en genomgång av händelsen har gjorts och uppföljning har skickats in till staden.

Arbetsgivaren ser förbättringar som ska göras. Överlag fungerade det mycket bra.

Bevakning påbörjades kl 15 samma fredag.

Avdelningscheferna började omedelbart att se över egen verksamhet. Gällande förskolan så löste förskolecheferna detta bra bland annat har material om stöd i att samtala med barnen från Rädda barnen skickats ut till personalen och föräldrar. Den personal som var kvar skapade trygghet för barnen.

Vision medlemsmöte

Vision lyfter ett medlemsmöte den 17 maj för socialsekreterare som kommer att handla om en rapport som handlar om "hur får vi balans mellan krav och resurser". Det äger rum i Farsta men gäller för både Farsta och Skarpnäcks medlemmar.

Ständiga förbättringar för att rekrytera och behålla biståndshandläggare och socialsekreterare

Saco lyfter frågan kring vad det är för ständiga förbättringar som förvaltningen arbetar med för att rekrytera och behålla biståndshandläggare och socialsekreterare.

Arbetsgivaren svarar att det kontinuerligt arbetas med att förbättra förutsättningarna i arbetet för att i det vara lockande att arbeta i Skarpnäck. Detta sker bland annat genom arbetet med handlingsplanen.

9. Punkter till nästa sammanträde

- Förslag till beslut samverkansavtal
- Arbetsgrupp arbetsmiljö

10. Val av justerare

Till justerare valde Denise Melin, Evelina Bergman Fredrik Kahn. Saime Civas godkänner per mail.

11. Nästa sammanträde

Nästa sammanträde är den 11 maj 2017.

Helen Littzell
HR-ansvarig