



FG Protokollsutdrag p. 3

DNR 557-2014-1.1

14

Protokoll från förvaltningsgruppen

Närvarande

Förvaltningen

Maria Mannerholm stadsdelsdirektör

Yvonne Goldberg avdelningschef förskola och äldreomsorg

Gunnar Ohlsén avdelningschef samhällsplanering

Lars Wennberg avdelningschef administration

Ingrid Widebäck avdelningschef social omsorg

Gunnela Börjes samordnare

Kerstin Henningsson nämndsekreterare

Fackliga organisationer

Kommunal: Kristina Thörnsell, Charlotte Andersson,

Lotta Verstraate

Lärarförbundet: Linda Engman

Lärarförbundet Skolledare: Olle Pettersson

Vision: Björn Adolfsson

Vårdförbundet: Magdalena André

Förhinder

Ledarna: Karin Wrannvik

SACO: Peter Hultberg

Tidpunkt

20 januari 2015 klockan 13:00

Lokal

Sammanträdesrummet Lars Magnus

PROTOKOLLSUTDRAG

3. Ärenden till nämndsammanträdet

Verksamhetsplan 2015 för Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd

Dnr 557-2014-1.1

Fråga från Lärarförbundet om verksamhetsstöd räknas in eller inte i indikatorn Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare).

Förvaltningen ska undersöka detta, då det är en centralt framtagen siffra, och återkomma vid nästa sammanträde.

Ledarna hade anmält förhinder och meddelade samtidigt att de inte hade något att erinra mot arbetsgivarens förslag.

Yrkanden från Vårdförbundet

Kommunal, Lärarförbundet och Vision ställde sig bakom yrkande 3

Ur KFs budgetförslag:

”All äldreomsorg ska vara bra äldreomsorg. Hårda kvalitetskrav ska ställas på kontinuitet, bemanning, utbildning och bra anställningsvillkor för de anställda.”

För att uppfylla målet kontinuitet måste förvaltning ändra den negativa trenden att sjuksköterskor väljer andra arbetsgivare.

1. Vårdförbundet yrkar att förvaltning avsätter riktade medel för att försäkra sig om att kompetenta sjuksköterskor stannar kvar i stadsdelsförvaltningen.

Förvaltningen anser att yrkandet uppfylls då lönenivån är högre än landstingets och många sjuksköterskor väljer att inte byta arbetsgivare.

2. Vårdförbundet yrkar att utrymme avsätts för löneökningar så att sjuksköterskor söker sig till och vill arbeta kvar i förvaltningen.

Förvaltningen anser att lönenivån är bra men är uppmärksam på detta för att inte tappa personal.

3. Vårdförbundet yrkar att en effektiv vårdtyngdsmätning genomförs inom äldreomsorgen för att säkerställa vad som är tillräcklig bemanning för sjuksköterskorna.

Förvaltningen svarar att det för närvarande inte finns någon definition på vad vårdtyngd är. Om det tas fram från äldreförvaltningen, kan vi diskutera åtgärder utifrån vad en sådan mätning får för resultat.

4. Vårdförbundet yrkar att differentierade nyckeltal för antal patienter per sjuksköterska tas fram för att arbetsbelastningen inte ska bli ohälsosamt hög eller patientsäkerheten äventyras.

Förvaltningen följer patientsäkerheten och redovisar den årligen i patientsäkerhetsberättelsen.

Ur KFs budgetförslag:

”Kompetens, yrkesetik, och engagemang hos medarbetare och chefer samt tillräcklig bemanning är det som främst avgör hur väl Staden uppfyller målen för äldreomsorgen.”

Vårdförbundet har länge ansett att sjuksköterskebemanningen inte är tillräcklig i relation till antalet patienter. Andelen nya patienter med palliativt vårdbehov ger en ökad vårdtyngd och mer omfattande och tidskravande insatser än tidigare. Till detta tillkommer ökande dokumentationskrav, både inom HSL och nationella register.

5. Vårdförbundet yrkar att förvaltningen preciserar hur de tolkar begreppet ” tillräcklig bemanningen” gällande sjuksköterskor när begreppet ställs i relation till arbetsbördan.

Förvaltningen hänvisar till patientsäkerhetsberättelsen.

6. Vårdförbundet yrkar att fler sjukskötersketjänster tillsätts för att förvaltningen ska kunna uppfylla målen för äldreomsorgen.

Förvaltningen avstyrker yrkandet om att generellt tillsätta extra tjänster och hänvisar till att enskilda chefer bedömer behovet av sjuksköterskor.

**Yrkanden från Vision med instämmande av SACO
Kommunal, Lärarförbundet och Vårdförbundet anslöt sig
till yrkande 3, 6 och 9**

**1. Att förvaltningen budgeterar för kostnadsökningar för
ingångna och kommande avtal.**

Förvaltningen budgeterar för ingångna och kommande avtal och anser därmed yrkandet besvarat.

**2. Att förvaltningen avsätter utrymme för löneökningar
baserat på lönekartläggning och analys av
löneökningsbehov i förvaltningen som helhet.**

Förvaltningen avsätter utrymme i budget för löneökningar utifrån analys av förväntat behov och anser därmed yrkandet besvarat.

**3. Att förvaltningen gör en partsgemensam
lönekartläggning och analys av lönenivåer i
verksamheterna för att upptäcka och åtgärda osakliga
löneskillnader mellan kvinnor och män och mellan
olika yrken/verksamheter där kvinnor/män är i
majoritet.**

Förvaltningen bifaller yrkandet om att göra en kartläggning under året. Utifrån resultatet kan lämpliga åtgärder diskuteras.

**4. Att förvaltningen under året säkerställer att alla
enheter har tagit fram verksamhetsspecifika
lönekriterier som är samverkade med de fackliga
organisationerna.**

Förvaltningen bildar en partssammansatt arbetsgrupp med Lars Wennberg som sammankallande i syfte att påbörja arbetet med att ta fram verksamhetsspecifika lönekriterier.

**5. Att förvaltningen säkerställer att individuella
kompetensutvecklingsplaner utarbetas för samtliga
månadsanställda medarbetare.**

Förvaltningen bifaller yrkandet och kommer att göra stickprov inom ramen för intern kontroll.

- 6. Att förvaltningen gör en riskbedömning av de administrativa processerna och den administrativa organisationen för att säkerställa att medarbetare inte far illa. De administrativa arbetsuppgifterna har blivit fler och inte färre samtidigt som "administrationen ska minska".**

Förvaltningen konstaterar att det är andelen administration som ska minska i relativa tal, inte i absoluta. Yrkandet anses besvarat genom att risk- och väsentlighetsanalyser görs av ett flertal administrativa processer i ROV:en.

- 7. Att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal, systematiskt arbetsmiljöarbete, stadens rehabiliteringsprocess och för grundläggande kunskaper i arbetsrätt samt erbjuds mentor.**

Förvaltningen anser att yrkandet redan uppfylls. Förvaltningen erbjuder utbildning i detta fortlöpande varje år och kan erbjuda mentor till de nya chefer som så önskar.

- 8. Att förvaltningen gör en samlad plan för kompetensförsörjningen för att tillgodose behovet av akademiker, specialister och karriärmöjligheterna för akademiker i staden.**

Förvaltningen har en kompetensförsörjningsplan i verksamhetsplanen. En samlad plan för karriärmöjligheter i staden kan endast göras centralt.

- 9. Att förvaltningen tillämpar friskvårdstimmen i alla verksamheter och ger en subvention med 1 000 kr.**

Förvaltningen avslår yrkandet.

- 10. Att ett partsgemensamt arbete sätt igång för att införa en "ärendenorm" i socialtjänsten som även väger in ärendets komplexitet och tyngd.**

Förvaltningen konstaterar att det är ett bra förslag men att detta inte kan göras på lokal nivå utan måste samordnas i staden.

11. Att förvaltningen redovisar antal beslut och inledda utredningar per myndighetsområde inom socialtjänsten.

Förvaltningen kan ta fram statistik från Paraplysystemet och börjar med att skicka en förteckning av standardrapporter till Vision och SACO.

Yrkanden från Kommunal

1. Full pris- och lönekompensation

Förvaltningen avgör inte frågan utan hänvisar till budgeten från kommunfullmäktige.

2. Alla tillsvidareanställda som arbetar deltid och vill ha en heltidsanställning ska erbjudas detta med rimlig arbetstidsförläggning.

Förvaltningen hänvisar till att det finns ett mål om detta i verksamhetsplanen.

3. Normen ska vara att tidsbegränsade anställningar endast ska förekomma vid vikariat. Ökad bemanning istället för många timanställda.

Förvaltningen strävar efter detta.

4. Om allmän visstidsanställning ska användas ska arbetsgivaren kunna motivera varför till de fackliga organisationerna.

Förvaltningen kan motivera detta.

5. Ökad bemanning inom de verksamheter som är direkt riktade mot människor som tar del av välfärdstjänsterna. Många av Kommunals medlemmar vittnar om hur arbetstyngden har ökat och det ställs allt högre krav som inte går att leva upp till med nuvarande bemanning.

Förvaltningen har en bemanning utifrån verksamhetens behov och ekonomi.

6. Stadsdelen ska årligen redovisa antalet utbildade barnskötare och vid nyanställning sträva efter att enbart anställa utbildade barnskötare.

Förvaltningen kan redovisa detta i verksamhetsberättelsen samt strävar redan efter att anställa utbildade barnskötare.



- 7. Stadsdelen ska årligen redovisa hur många som går/har gått grundutbildning till barnskötare. Man ska också sträva efter att öka antalet som erbjuds grundutbildning.**

Förvaltningen redovisar detta i verksamhetsberättelsen. Staden anordnar centralt utbildningar. Förvaltningen kommer att undersöka hur många som söker andra utbildningar.

- 8. Undantag från regeln om 14 barn i småbarnsgrupp och 18 barn i storbarnsgrupp i förskoklan ska motiveras och en arbetsmiljöutredning görs med berörd personalgrupp.**

Förvaltningen lyfter fram att det inte finns någon regel utan ett börvärde samt att det är svårt att göra en arbetsmiljöutredning i samband med detta.

- 9. Vikarier ska tas in vid korttidsfrånvaro under hela arbetspasset. När detta allt för ofta inte görs blir det ett stort arbetsmiljöproblem med ökad arbetsbelastning på den övriga arbetsgruppen. Detta kan vara en bidragande orsak till en ökad korttidsfrånvaro.**

Förvaltningen lyfter fram att vikarieteckning bedöms av respektive arbetsledare.

- 10. Stadsdelen redovisar alla former av bidragsanställningar och andra former av arbetsmarknadsåtgärder i förvaltningsgruppen kvartalsvis.**

Förvaltningen tillstyrker att redovisa detta i tertialrapporterna.

- 11. Stadsdelen gör en sammanställning över antal timmar per månad och enhet, som omsorgspersonalen utför administrativa uppgifter.**

Förvaltningen avslår yrkandet då det skulle innebära en starkt ökad arbetsbörda för våra medarbetare att tidsregistrera varje moment under sin arbetsdag.

Detta yrkande inkom dessvärre två dagar efter förhandlingen varför tillfälle inte getts till diskussion mellan förvaltningen och Kommunal i frågan.

12. Insatser för att ta fram en förbättrad friskvårdspolicy ska behandlas partsgemensamt.

Förvaltningen avstyrker yrkandet då en ny friskvårdspolicy precis arbetats fram.

Avslutningsvis

Vision, Kommunal, Lärarförbundet och SACO förklarar sig oeniga med arbetsgivarens förslag i enlighet med framställda yrkanden