

Kallelse

Produktionsstyrelsen kallas till sammanträde

Tid: Torsdagen den 29 januari, kl 13.00-20.00

Plats: Hacksta Bistro, därefter Viren, Konferensavdelningen, Alceahuset, Åkersberga

Övrig information:

Lokaler för gruppmöten är bokade i konferensavdelningen, Alceahuset, från kl 12.00. Viren står till Alliansens förfogande och Losjön har bokats för oppositionen.

Gemensam lunch är beställd på Hacksta Bistro i Alceahuset kl 13.00. Produktionsstyrelsens ledamöter och ersättare, samt Produktionschefen, Verksamhetscheferna, chefen för Sport och friluft, chefen för måltidsenheten och produktionsförvaltningens stab är inbjudna. Klockan 14.00 inleds eftermiddagens informationer i sammanträdesrummet Viren i Alceahusets konferensavdelning.

Gunnar Fristedt

Produktionsstyrelsens ordförande

Helen Nyberg

Nämndsekreterare

Program kl. 13.00 – 18.00

13.00 – 14.00 Lunch, Hacksta Bistro

14.00 – 15.00 Jan-Olof Friman, Kommundirektör

15.00 – 15.50 ca 10 minuters information om olika verksamheter, samt kaffe/te:

- Arbetsmiljöarbete (Stephanie Dargren, arbetsmiljöutvecklare)
- Sport och friluft (Peter Kjell, enhetens chef)
- Måltidsenheten (Ann-Charlotte Andersson, enhetens chef)
- Produktionsförvaltningen /kontor/stab (Kent Henningson, Produktionschef)

15.50 – 16.35 Vård och Omsorg (Tove N Eriksson, Verksamhetschef)

16.35 – 17.20 Utbildning (Ann Bisenius och Anders Wedin, Verksamhetschefer)

17.20 – 17.40 Politikers säkerhet (Jenny Nilsson, säkerhetsstrateg)

17.40 – 18.00 Fika

18.00 – 20.00 Styrelsens sammanträde

Dagordning Sammanträde kl. 18.00 – 20.00

1:1 Upprop, fastställande av dagordning och övriga frågor

1:2 Val av justerare samt tid för justering och information

1:3 Budget 2015, samt Verksamhetsplan för 2015

1:4 Information angående preliminärt ekonomiskt resultat för 2014

1:5 Delegationsbeslut i Produktionsstyrelsen

1:6 Inkomna skrivelser till Produktionsstyrelsen

1:7 Övriga frågor

§ 1:3

Budget 2015, samt verksamhetsplan för 2015

Dnr: PS 2014/0073-041

- Tjänsteyttrande
- Bilagor:
 1. Förutsättningar för en budget i balans inom vård och omsorg 2015 (samt 1.a. – 1.c. exempel på konsekvensbeskrivningar) (Tove N Eriksson)
 - 1.a. Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö – Hemtjänsten (Ulla Fredriksson)
 - 1.b. Kommentarer och konsekvenser – Solskiftets äldreboende (Helén Jaktlund)
 - 1.c. Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö – Daglig verksamhet (Lasse Forseth)
 2. Fackliga yrkanden och konsekvensbeskrivningar:
 - a. Lärarförbundets yrkande inför budget 2015
 - b. Lärarnas Riksförbunds yrkande inför budget 2015
 - c. Sveriges Skolledarförbunds skrivelse inför budget 2015
 - d. Kommunals yrkande inför budget 2015
 - e. Kommunals kompletterande konsekvensbeskrivning
 - f. Visions konsekvensbeskrivning inför budget 2015

Tjänsteutlåtande

Produktionsförvaltningen

Datum 2015-01-21

Dnr PS 2014 /0073 – 041

Till Produktionsstyrelsen

Budget 2015, samt Verksamhetsplan för 2015

Beslutsförslag

1. Produktionsstyrelsen beslutar att godkänna budget för perioden januari-december 2015.
2. Produktionsstyrelsen beslutar att behandla 2015 års verksamhetsplan vid nästkommande produktionsstyrelsesammanträde den 5 mars 2015.

Bakgrund

Produktionens uppdrag är att driva verksamhet i kommunal regi inom vård och omsorg, utbildning, måltidsenhet, fritidsgårdar samt sport- och friluftsanläggningar. Verksamheten drivs till största delen i konkurrens med andra utförare där ersättningen (pengen) är prestationsbaserad. Viss verksamhet är anslagsfinansierad.

Budgetarbetet är nära kopplat till de verksamhetsplaner som varje verksamhetsområde formulerar årligen för att styra arbetet mot verksamheternas mål, och synliggöra den kvalitetsnivå som eftersträvas givet budgetens ramar.

Budget 2015

Produktionsstyrelsens budget för 2015 har en omslutning på 1 027 797 tkr varav 102 346 tkr är intern omsättning inom Produktionsförvaltningen. Budgeten är resultatet av ett omfattande och förtjänstfullt arbete som de senaste månaderna genomförts av controllers, enhets- och verksamhetschefer. Vi kan sammanfattningsvis konstatera att budgeten följer angivna direktiv och anvisningar.

I skrivande stund finns ännu inget definitivt bokslut för 2014. Utgångspunkten för budgetarbetet har därför varit den negativa prognosen om ca fyra miljoner kronor som redovisades vid månadsuppföljningen per den 30 september 2014. För att med den utgångspunkten nå ett nollresultat 2015 har ett omfattande effektiviseringsarbete inletts inom framförallt vård- och omsorgsverksamheterna. Konsekvensbeskrivningar kopplat till dessa åtgärder redovisas i separata bilagor (Bilaga 1, samt 1 a – 1 c).

Utgångspunkten för verksamhetschefer och enhetschefer har varit att budgetera för ett nollresultat inom respektive verksamhet/insats. Detta har varit möjligt med undantag av några enstaka verksamheter som har hanterats i särskild ordning och som med utgångspunkt i kommunens styrmodell kommer att lyftas med beställarsidan.

Förvaltningen har på övergripande nivå budgeterat med ett nollresultat och på produktionschefsnivå finns en resultatutjämningsreserv disponibel för att kunna hantera ovanstående samt eventuella extraordinära händelser under året.

Tjänsteutlåtande

PRODUKTIONSFÖRVALTNINGEN Verksamhet	Budget 2014	Utfall 2014	Budget 2015		
			Intäkter	Kostnader	Netto
Förskolor	-163	0	156 365	-156 646	-281
Utbildning exkl. särskolan	-546	0	433 967	-434 337	-370
Vård och Omsorg	0	0	274 179	-274 179	0
Kultur och Fritid	0	0	44 132	-44 132	0
Måltid	0	0	37 389	-37 389	0
Särskolan	-3 683	0	16 808	-17 558	-750
Staben inkl. resultatutjämningsfond	4 392	0	64 957	-63 557	1 400
Resultat	0	0	1 027 797	-1 027 798	0

Investeringsbudget	Budget 2014	Utfall 2014	Budget 2015
Förskolor	585		657
Utbildning exkl. särskolan	875		1 810
VoO	910		1 111
Kultur och Fritid	130		194
Måltidsenheten	0		158
Särskolan	0		70
Produktionen Centralt	500		0
SUMMA	3 000	0	4 000

Ekonomisk riskanalys

Flera av Produktionsstyrelsens verksamheter agerar på en marknad med möjlighet till stor rörlighet för kunden, kombinerat med en organisation som inte alltid är konstruerad för snabba omställningar. Inom verksamheterna finns således en risk kopplad till volymförändringar men vi kan historiskt konstatera att produktionen lyckats relativt väl med att hantera ekonomin i dessa konkurrensutsatta delar.

Erfarenheter från tidigare år visar att den största ekonomiska risken kan identifieras inom de verksamhetsgrenar där konkurrensen från utomstående aktörer är låg eller obefintlig samt i delar där produktionsförvaltningen tar ett övergripande ansvar för att tillgodose medborgarnas behov av stöd och service. Under 2015 är förhoppningen att vi genom en tät dialog med beställarförvaltningarna ska kunna minimera risken för ekonomiska avvikelser. Med reservation för omvärdsfaktorer, hyser vi sammanfattningsvis goda förhoppningar om en hög budgetföljsamhet under 2015, där en avvikelse om +/- 1 % av omsättningen får anses som god budget- och prognossäkerhet.

Tjänsteutlåtande

Verksamhetsplan 2015

Arbetet med verksamhetsplaner drivs delvis parallellt med budgetarbetet, men är också i hög grad avhängigt budgetarbetets faktiska prioriteringar. Med anledning av att beställarnämndernas verksamhetsplaner och mål för 2015 ännu inte är beslutade och med hänsyn till att en stor del av Produktionsstyrelsens medlemmar är nya för året och därför inte haft tillfälle att bearbeta styrelsens mål för kommande period, så förskjuts beslutet om Produktionsstyrelsens verksamhetsplan för 2015 till styrelsesammanträdet i mars.



Kent Henningson
Produktionschef

Erik Lanner
Controller

Christer Hansson
Controller

Bilagor

1. Förutsättningar för en budget i balans inom vård och omsorg 2015 (samt 1.a. – 1.c. exempel på konsekvensbeskrivningar) (Tove N Eriksson)
 - 1.a. Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö – Hemtjänsten (Ulla Fredriksson)
 - 1.b. Kommentarer och konsekvenser – Solskiftets äldreboende (Helén Jaktlund)
 - 1.c. Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö – Daglig verksamhet (Lasse Forseth)
2. Fackliga yrkanden och konsekvensbeskrivningar:
 - a. Lärarförbundets yrkande inför budget 2015
 - b. Lärarnas Riksförbunds yrkande inför budget 2015
 - c. Sveriges Skolledarförbunds skrivelse inför budget 2015
 - d. Kommunals yrkande inför budget 2015
 - e. Kommunals kompletterande konsekvensbeskrivning
 - f. Visions konsekvensbeskrivning inför budget 2015

Österåkers kommun**Produktionsförvaltningen/Vård och omsorg**

Produktionsstyrelsen

Datum: 2015-01-21

Ärende/nr: Bilaga 1: PS 2014/0073-041

Bilaga 1

Bilaga 1: Förutsättningar för en budget i balans inom vård och omsorg 2015

Det prognostiserade underskottet inom vård- och omsorgsverksamheterna för 2014 var vid den ekonomiska uppföljningen i september 2014 ca åtta miljoner kronor. Den genomsnittliga uppräkningsgraden av ersättningarna i budget 2015 är 2 % och den förväntade löneökningen är under samma period ca 2,5 %.

Med anledning av ovanstående har följande åtgärder vidtagits:

Hemtjänsten samt Träffpunkterna:

Förslag:

Det kommunala kollektivavtalet är den största anledningen till en icke konkurrensneutral situation jämfört med våra privata utförare. Det handlar främst om arbetad tid per vecka.

Hemtjänsten har för avsikt att minska personalstyrkan så de idag vakanta tjänsterna på 5,81 Årsarbetare (ÅA) minskas till 3 ÅA. Genom att samordna kvällspersonalens arbete på ett nytt sätt kan man dessutom minska den styrkan med 1,0 ÅA. På årsbasis innebär det en kostnadsbesparing på 1,7 miljoner.

Under 2015 kommer fokus att ligga på en optimering av schemalagningen av personalens tid hos kund. I den processen ingår att föra en ständig dialog med beställarsidan kring förutsättningarna att utföra hemtjänst. Vi kan idag se att allt fler kunder får allt fler korta insatser vilka är kostsammare att utföra.

I budget 2015 finns också en osäkerhetsfaktor gällande organisationen för trygghetslarm och vad en beställning av den verksamheten kommer att innebära för förändring av den befintliga verksamheten. Dessutom ska det under 2015 ske en övergång från analog till digital teknik. Anslaget har ökat kraftigt 2015. Fyrens beställning och anslag ses över. Idag finns ett väl fungerande koncept i form av träffpunkter med Trygghetsvärdar. Fyren ligger i samma beställning, men har annat upplägg där bland annat frivilliga och vänföreningar ska sköta en stor del av aktiviteterna. Inför budget 2015 upptäckte vi en obalans i budget som måste ses över och hanteras innan vi svarar på den uppdaterade beställning som finns.

Solskiftets äldreboende

På Solskiftets äldreboende behöver växelvårdens bemanning minskas med 0,58 ÅA vilket ger en kostnadsbesparing på 250 tkr.

Dessutom ser vi fram emot att få demensersättning för de 4 demensplatser vi har på växelvården. Vi har idag ersättning för somatisk vård på växelvården trots att vi har fyra demensplatser. I särskiltboende är ersättningarna olika för somatiska- kontra demensvård och bör så vara eftersom innehållet i vården är olika. Om vi får ersättning för demensplatserna i växelvården ger det en intäktsökning motsvarande ca 400 tkr på helåret. Därutöver undersöker vi möjligheten att omvandla en av avdelningarna på Solskiftets äldreboende till demensavdelning, då efterfrågan av platser för denna diagnos förväntas öka.

Korttidsenheten (KTE) på Alceahuset

1 december 2014 öppnade beställaren upp möjligheten att ta emot ytterligare en patient på KTE. Det var möjligt utan att samtidigt öka bemanningen vilket ger en intäktsökning med 750 tkr per år. Dessutom har vi fått ett löfte om en extra ersättning på 750 tkr 2015, kopplat till den vårdtyngd som orsakats av brist på platser i kommunen.

För att säkerställa kvalitén på insatserna på Korttidsenheten, då allt fler kräver allt mer medicinska insatser, (en utveckling vi sett över tid och som inte verkar mattas av) har en dagsköterska anställts på 50 % från och med 1 februari vilket innebär en kostnad på 250 kr.

Nettointäktsökningen blir då alltså 1250 tkr.

Vi står inför ett ansträngt läge när det gäller bemanning och rekrytering framöver. Dels öppnas fler konkurrerande enheter i kommunen vilket naturligtvis riskerar öka personalomsättningen, men det största hotet är helt enkelt bristen på utbildad personal. Därför har egenregin påbörjat en diskussion kring hur vi löser natt sjuksköterskebemanningen på bästa sätt framöver. Idag har respektive enhet en egen nattsköterska. Genom att renodla uppdraget kan en nattsköterska täcka ett större upptagningsområde.

Daglig verksamhet – insats 9:10 enligt LSS, samt daglig sysselsättning enligt Sol

För att nå en budget i balans inom daglig verksamhet krävs en del arbete. Vårt försök att komma ur de stora lokalerna på övervåningen på Sågvägen har strandat. Hade vi kunnat minska lokalytan där hade vi nått en besparing på motsvarande knappt 400tkr per år. Nu måste de pengarna hämtas någon annanstans istället. Enhetschefen planerar att inte tillsätta pensionsavgångar under året samt ej heller förlänga en AVA-anställning. Utöver det arbetar man mycket med att samnyttja personalen över enhetsgränserna vid kortare frånvaro.

Två enheter har bytt lokal (Kanalhuset och Nätet) och anledningen till det är att Nätet vuxit ur sina befintliga lokaler och får på så vis en möjlighet att växa i de nya

lokalerna. En efterfrågan av dessa platser finns och enhetschefen räknar med 10 nya kunder under 2015. Vi behöver dessutom föra en dialog med biståndsenheten kring hur man bedömer nivåerna på Nätets NPF- kunder, dvs kunder med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Dagens bedömningsinstrument utgår från en traditionell syn på funktionsnedsättningar, där man bedöms ha behov av mer hjälp om man inte klarar sig själv i vardagen. De allra flesta med NPF- diagnos klarar dylikt alldeles utmärkt själv medan hjälpbehovet är av mer psykisk och social karaktär och ofta föranleder minst lika mycket, om inte mer, insatser från personalen.

Det råder dock inget tvivel om att det absolut viktigaste jobbet framöver för att få en budget i balans inom daglig verksamhet är att minska lokalhyrorna. Frågan varför vi ej heller har någon konkurrens på området trots införandet av LOV, kvarstår också.

Personlig assistans – insats 9:2

Personlig assistans är den av insatser som fungerar enligt principen ”direkt kundval” till 100 %. När en person får ett beslut om personlig assistans kan hen fritt välja utförare på marknaden. Där råder således 100 % konkurrens på marknaden för den kommunala enheten. Detta innebär att vi ställs emot privata utförare med delvis andra förutsättningar att bedriva assistans. Den största, och för oss mest påtagliga, skillnaden är medarbetarnas kollektivavtal. De flesta privata utförare arbetar med anställningar enligt principen ”så länge assistansuppdraget varar”, vilket innebär att man kan bli uppsagd när uppdraget avslutas. Inom produktionen arbetar vi med tillsvidareanställningar vilket lett till omfattande omplaceringsarbete då uppdrag avslutats med kort varsel. Det pågår idag ett arbete med att se över om vi kan utgå från att respektive kund är en turordningskrets.

Förutom själva anställningsformen finns även andra skillnader mellan de privata och den kommunala enhetens förutsättningar. Det handlar om arbetstid/vecka, jourersättning samt kompensation för sjuklön vid sjukskrivningar.

Flera av produktionens kunder inom personlig assistans torde vara berättigade till så kallat förhöjt timbelopp på grund av behov av mer arbetsledning samt handledning, utbildning och i en del fall bemanning än vad schablonbeloppet täcker. I budget 2015 ingår en försiktig beräkning om att vi beviljas förhöjt timbelopp på 3 kunder vilket motsvarar en intäktsökning med 800 tkr. Om vi dessutom får ersättning för sjuklön i likhet med de privata utförarna så når vi en budget i balans.

Boendestöd enligt SoL samt insats 9:9 enligt LSS

- Särskild anpassad bostad utan fast bemanning;
- Servicebostad med visst fast basstöd dygnet runt;
- Gruppboende med fast bemanning dygnet runt

Österåkers kommun har valt att ha en enhetlig ersättning för stöd- och serviceboende samt en för gruppboende oavsett vårdtyngd. Det innebär att ett gruppboende med gravt utvecklingsstörda boende får lika mycket i ersättning som ett där det bor normalbegåvade personer med AST- diagnoser. Det ekonomiska utfallet

ser således väldigt olika ut beroende på vilken målgrupp som bor på enheten. Av den anledningen begär vi inte att respektive enskild enhet ska gå med budget i balans utan ser boendeinsatserna som en helhet när det gäller det ekonomiska utfallet.

I kommunen har man valt att ersätta boendestödsutförandet på samma sätt som hemtjänstinsatserna. Boendestödet till personer med psykiska diagnoser alternativt AST/NPF- diagnoser kräver generellt mer kringtid och planering för att ett besök ska gå att genomföra. Det innebär tid som vi inte får ersättning för. Vi genomför nu en kartläggning av hur mycket så kallad kringtid som belastar socialpsykiatrins boendestöd och det underlaget kommer att användas i en dialog med beställarna för att diskutera nuvarande ersättningssystem. Vi ska också lyfta frågan om högre ersättning för boendestödsinsatser utförda på Ljusterö.

Inför 2016 bör en översyn av antalet enhetschefer på boendesidan göras. För att följa socialstyrelsens riktlinjer gällande arbetsledning behöver vi sannolikt anställa fler enhetschefer.

Barn och ungdomsverksamheterna Insats 9:6 och 9:7 enligt LSS

För att nå en budget i balans i barn och ungdomsverksamheterna har vi för avsikt att förändra genomförandet av sommarens kolloverksamhet. Istället för hela veckor genomförs kollo måndag till fredag och vi kan på så vis bemanna med ordinarie personal i större utsträckning. Detta förväntas öka känslan av trygghet för barnen på såväl kollo som ordinarie korttidshelger under sommaren.

En verksamhetsledare har gått vidare till nya arbetsuppgifter samt del och av en tjänstledighet ersätts ej. Summan av de båda åtgärderna motsvarar en besparing på närmare 700 tkr.

Tove N Eriksson

Verksamhetschef för Vård och omsorg

Bilagor I a – I c bifogas: Konsekvensbeskrivningar på de mest berörda enheterna

Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö

Verksamhetsområde: VoO Enhet: Hemtjänsten
 Verksamhetsnamn: Österåkers hemtjänst
 Enhetschef: Ulla Fredriksson
 Skyddsombud:
 Övriga med vid bedömning:

1. Beskriv vad åtgärden består av

Åtgärd nr 1	2,81 Vakanta tjänster tillsätts inte
Åtgärd nr 2	Kvällspersonal från två verksamheter samordnas till en kvällsgrupp och två vakanta tjänster á 52 % avvecklas
Åtgärd nr 3	Tjänstgöringsgraderna på all kvällspersonal samordnas till 52 %
Åtgärd nr 4	Två arbetsgrupper på Solgården samordnas till en
Åtgärd nr 5	En arbetsgrupp och en verksamhetsledare flyttar från Solgården till Solhälla
Åtgärd nr 6	1,0 verksamhetsledar tjänst blir vakant – tillsätts ej
Åtgärd nr 7	Totala antalet arbetstimmar kontra betalda timmar minskas med minst 750 tim/mån. All tid hos kund <u>måste</u> registreras i Intraphone.
Åtgärd nr 8	Översyn av befintliga personalscheman ska genomföras i alla arbetsgrupper för att säkerställa att personal finns tillgängligt utifrån verksamhetens behov

2. Beskriv var åtgärden ska genomföras

Åtgärd nr 1	Solhälla och Solgården
Åtgärd nr 2	Solhälla och Solgården
Åtgärd nr 3	Solhälla
Åtgärd nr 4	Solgården 2 och 3
Åtgärd nr 5	Solgården och Solhälla
Åtgärd nr 6	Solgården
Åtgärd nr 7	Samtliga hemtjänstgrupper
Åtgärd nr 8	Samtliga hemtjänstgrupper, dag och natt

3. Beskriv vilka medarbetare eller grupper av medarbetare som berörs av åtgärd (yrkesbeteckning/anställningsform)

Åtgärd nr 1	Antalet Vakanta tjänster: vårdbiträde/undersköterska med tjänstgöring dagtid, vardagar och var 3:e helg
Åtgärd nr 2	2 Vakanta tjänster: vårdbiträde/undersköterska med kvällstjänstgöring, vardagar och varannan helg
Åtgärd nr 3	Antalet Vårdbiträde/undersköterska kvällspersonal på Solhälla med varierande tjänstgöringsgrad mellan 70,27 – 73,54 % ändras till 52 %
Åtgärd nr 4	Antalet Vårdbiträde/undersköterska tjänstgöring dagtid, vardagar och var 3:e helg samt verksamhetsledare tjänstgöring kontorstid må -fre
Åtgärd nr 5	Antalet Vårdbiträde/undersköterska tjänstgöring dagtid, vardagar och var 3:e helg samt verksamhetsledare tjänstgöring kontorstid må-fre
Åtgärd nr 6	1,0 Verksamhetsledare, tjänstgöring kontorstid må-fre

Åtgärd nr 7	Samtliga vårdbiträde/undersköterskor inom samtliga hemtjänstgrupper
Åtgärd nr 8	Samtliga vårdbiträde/undersköterskor inom samtliga hemtjänstgrupper

4. Beskriv vilka kunder eller grupper av kunder som berörs av åtgärd (funktionsnedsättning/behov)

Åtgärd nr 1	Kunder med hemtjänstinsatser
Åtgärd nr 2	Kunder med hemtjänstinsatser kvällstid mellan kl 17.15 och 22.45
Åtgärd nr 3	
Åtgärd nr 4	Kunder med hemtjänstinsatser dagtid mellan kl 07.00 och 17.30
Åtgärd nr 5	Boende på Solhälla
Åtgärd nr 6	Kunder med hemtjänstinsatser som idag tillhör Solgården 2
Åtgärd nr 7	Kunder med hemtjänstinsatser dag och kväll
Åtgärd nr 8	Samtliga kunder med hemtjänstinsatser

Konsekvensbedömning för kvalitet och arbetsmiljö

- Beskriv konsekvensen av varje planerad åtgärd
- Gör en bedömning om åtgärden kan innebära en risk för kund/medarbetare
- Bedöm om risken är allvarlig

Konsekvens för medarbetarens arbetsmiljö. Tänk ut i från följande perspektiv: fysisk, social och psykisk-arbetsmiljö

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för medarbetare	Allvarlig risk	Annan risk
		Risk	Ej Risk			
1	Vakanta tjänster tillsätts inte. Färre tills vidare anställd personal ska utföra jobbet.			Skapar stresskänsla och rädsla att man inte hinner och därmed glömmar att utföra alla insatser.		
1	Fler timanställda då vakanta tjänster inte tillsätts	X		Sämre kontinuitet och insyn hos medarbetare om vad som utförts hos kunderna Ökat krav på tillsvidare anst att introducera vik. Minskad arbetsglädje och "vi" känsla	X	
2+3	All personal, kvällstid, har samma tjänstgöringsgrad och utgår från ett ställe (Solvården) med en verksamhetsledare som också har nattpatrullen.	X		4 personer får minskad tjänstgöringsgrad kan leda till oro och stress ur ekonomisk synvinkel. Risk för minskad arbetsglädje. Se också p 3 Information mellan dag och kväll kan försämrans	X	X
1+5 16	Två arbetsgrupper ska lära känna varandra och samtidigt flytta till Solhälla där ytterligare nya medarbetare finns. Ny verksamhetsledare för en del av personalen.	X		Initialt känsla av stress och oro inför att flytta och lämna det invanda tills man lärt känna varandra, sin arbetsplats och ledare.		X

Produktionsförvaltningen

4-5	7-10 min gångavstånd till bilarna som blir kvar på Norrgårdsv 3 tills p-platser kan erhållas närmare Solhälla	X		Risk för mörkklagda, halkiga och oplogade gång- och cykelbanor	X	
7	Hårdare krav på att alla registrerar tid hos kund i intraphone		X	Kan skapa stress att inte glömma bort reg och oro för att inte få behålla arbetet		X
7	Effektivisering av kundbesök så att den som åker ut till ett visst område tar alla kunder där, oavsett önskemål från kunderna.	X		Oro och rädsla att man inte utför alla insatser då man inte känner kunden eller får skäll av kunden för att man kommer "fel" tid		X
7	Effektivisering av besök hos kund, med flera korta besök utspridda under dagen eller under veckan, boende långt från centralort till att slås ihop till färre men längre besök.	X		Långa insatstider hos samma kunder kan i vissa fall vara mentalt betungande - under lång tid kan det ge risk för minskad arbetsglädje och utbrändhet	X	
8	Schema översyn för att säkerställa att personal finns tillgängligt utifrån verksamhetens behov. Kan i sämsta fall utmynna till tätare helgarbete, delade turer	X		Skapar oro för försämringar ur privatlivets och ekonomiskt synvinkel	X	X

Vid risk för medarbetare måste bedömningen kompletteras med en handlingsplan

Konsekvens för kund/insats/beslut. Tänk ut i från följande perspektiv: *Insatsmål, stimulans, kost och måltidssituation, aktiviteter, personalkontinuitet, tidskontinuitet, kvalitet, den enskildes självständighet, delaktighet och kontroll ect*

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för kund	Allvarlig risk	Annan risk
		Risk	Er Risk			
1-7	Svårt att ta emot kunder med stora insatsbehov inom 24 timmar från sjukhus med låg personalbemanning	X		Kan bli kvar längre tid på sjukhuset		X
1-7	Fler timanställda			Kontinuiteten försvinner, oro och tilliten till hemtjänsten avtar		
7	Effektivisering av kundbesök så att den som åker ut till ett visst område tar alla kunder där, oavsett kundens önskemål	X		Får inte önska vilken personal i första hand som ska utföra tex intymhygien Kontinuiteten, kvalitet och delaktighet minskar	X	
7	Korta tillsyns- och insatsbesök kan om inga andra kunder finns i närområdet ändras till trygghetsringning eller kunden uppmanas att acceptera att ändra tiderna för insatserna så att det överensstämmer med andra kunder i närområdet	X		Får inte sina insatser de tider som man önskar sig Delaktighet och önskan om hur och när insatserna ska utföras minskar		X
7	Effektivisering av besök hos kund med flera korta besök utspridda under dagen	X		Skapar otrygghet och missnöje hos kunden	X	

Produktionsförvaltningen

	eller under veckan, boende långt från centralort, till att slås ihop till färre men längre besök. Trygghetsringning kan bli aktuellt mellan besöken					
7	Kunder med dubbelbemanning och flera insatsbesök/dag och kväll kan bli uppmuntrade att söka annat boende eller flytta in till fastlandet/centralort	X	<input type="checkbox"/>	Får inte med självklarhet bli kvar i sin invanda och kända miljö	X	
	Risk att ovanstående leder till att kunder går till andra utförare och vi tappar kundernas respekt och till it för vår verksamhet pga minskad eller avsaknad av delaktighet, kontinuitet och kvalitet. Vi kommer inte att kunna följa eller leva upp till socialstyrelsens krav på god och säker omsorg och kundens rätt till integritet och delaktighet.					

Bifoga gärna en mer omfattande beskrivning av konsekvenser som ni bedömer som en risk.

Österåkers kommun
Produktionsförvaltningen/Vård och omsorg

Datum: 2015-01-22
Ärende/nr: PS 2014/0073-041

Produktionsstyrelsen

Bilaga I b
PS 2014/0073-041

Kommentarer och konsekvenser, Budget 2015, Solskiftets äldreboende

Allmänt om verksamheten

Solskiftets äldreboende har 36 lägenheter för permanent boende och 10 växelvårdsplatser (varav fyra är demensplatser) som betjänar 25-30 kunder. F ö är målgruppen somatisk omvårdnad. Ungefär hälften av de permanent boende har demenssymptom, vissa har en diagnosticerad demenssjukdom eller kognitiva svårigheter och kräver både demenskompetens och mer tillsyn än vår tänkta målgrupp. De flesta är rullstolsburna och kräver dubbelbemanning samt ett eller flera medicintekniska hjälpmedel och fungerande arbetstekniska hjälpmedel.

Beställarsidan har signalerat om att de fyra demensplatserna på växelvården förmodligen kommer att flyttas till en annan verksamhet under 2015 och vad som kommer istället och vilken ersättning dessa vårdplatser kommer att ge vet vi inget om i dagsläget. Klart är dock att det finns en viss risk för minskade intäkter.

Utbytet av arbetstekniska hjälpmedel, möbler, vitvaror är eftersatt sedan tidigare, vilket leder till ökade reparationskostnader, arbetsmiljörisker och risker för kunderna. F n pågår insatser för att åtgärda de mest akuta av dessa behov.

Förutsättningar i Budget 2015

Dygnspriset höjs med 2 % 2015. Goda förhoppningar finns om ungefär samma summa stimulansersättning för aktiviteter som 2013 och 2014 (298 000 kr/helår) och en permanentning av rehab-projektet är utlovad i den politiska programförklaringen för 2015, under de nio projektmånaderna gav detta 33333 kr/månad (har hoppfullt lagt 30000/mån i budgeten, men detta är en ren gissning).

Förhoppningar finns om att få behålla två praktikanter från Arbetsförmedlingen som i bästa fall ger ett tillskott på 4000-4500 kr/mån vardera. Basförrådsförsäljningen ger ca 3300 kr/mån.Handledning av studenter kan ge ca 1000 kr/mån.

Tyvärr är löneökningarna runt 2,4-2,5 % och verksamhetens kostnader består till över 80 % av lönekostnader.

Icke möjliga anpassningar

Bemanning på enheterna för permanent boende, nattbemanning, ledning, administration och HSL-insatser går inte att göra några besparingar på genom schemaförändringar/nerdragningar. Redan idag är den största arbetsmiljörisken hos

oss att arbetsbelastningen är så hög, detta visar sig i frekvent korttidsfrånvaro p g a sjukdom. De scheman vi har är väldigt tajta och det är svårt att få in lagstadgade raster utan att det blir ensamtjänstgöring. Ca 85 % av våra kunder kräver dubbelbemanning.

Möjligen kan mindre besparingar göras genom en klok hantering av enstaka timmar och minskat utnyttjande av bemanningstjänster, ifall vi har turen att kunna knyta fler timvikarierande sjuksköterskor till oss.

Under 2014 har verksamheten drabbats av extrakostnader p g a calicivirus och MRSA. Den typen av kostnader är svåra att förutse.

I personalbudgeten ligger endast 350 kr/mån under jourersättning. Enhetschefens och sjuksköterskegruppens beredskap har kostat tio gånger så mycket under 2014. Detta går ej att bortse ifrån.

Möjliga anpassningar

Vid enheten för växelvård har jag lagt in en nerdragning på ca 0,58 årsarbetare i schemat. Detta kräver dock beredskap att sätta in extra timmar under veckor med tyngre belastning. Till detta ligger 0,5 årsarbetare timvikarie inlagt i budgeten. I stort sett varje timme som används till möten, planeringsdagar och utbildning samt semester och sjukfrånvaro måste ersättas med vikarie så som belastningen ser ut.

När det gäller övriga kostnader är budget lagd utifrån 2014 års kostnader fram t o m oktober, med viss åtstramning som jag bedömer möjlig att åstadkomma om alla hjälps åt. Dock bör man vara medveten om att vi har väldigt många vitvaror som närmar sig en ålder av 15 år. Vi har 42 minikylskåp, 46 hushållstvättmaskiner, 45 torktumlare, 6 spisar, 6 diskmaskiner, 2 kyl/frys kombi, 5 kylar, 5 frysar och 2 mindre kylskåp. Några är utbytta, men många av vitvarorna närmar sig slutdatum och med det upplägg som Österåkers kommun har kommer det mesta av ersättningskostnaderna att hamna i driftskostnaderna.

Med ett gott samarbete med Boendesamordnarna borde antalet tomtygn gå att hålla nere. Ju fortare de kan placera en ny boende hos oss desto bättre. Annars finns risken att kommunen behöver placera personer i dyra korttidslösningar på annan ort. Verksamheten strävar efter att i mesta möjliga mån ha tomma lägenheter redo för nästa boende inom tio dagar. Det bygger dock på att anhöriga har möjlighet att tömma lägenheten inom 5-7 dagar efter utflytt/dödsfall. För övrigt finns inga besparingsmöjligheter om vi ska följa gällande lagar.

Nerdragningen på bemanning vid växelvården kommer att kräva mer planeringsinsatser av mig och min assistent, men bör vara hanterligt och utan större kvalitetsminskningar.

Åkersberga 141211

Helén Jaktlund, enhetschef

Konsekvensbeskrivning för kvalitet och arbetsmiljö

Verksamhetsområde: Funktionshinder Enhet: Sågen Nätet Knopen DV

Verksamhetsnamn: Daglig verksamhet Enhetschef: Lasse Forseth

Skyddsombud: Birgit Hammarberg

1. **Beskriv vad åtgärden består av**

Åtgärd nr 1	Neddragning 2,75 tjänst inom DV
Åtgärd nr 2	Vikarie stopp.
Åtgärd nr 3	Borttagning av Sågens övervåning ” händelseriket”
Åtgärd nr 4	Inköpsstopp
Åtgärd nr 5	Omplacering av personal intern i enheten.

2. **Beskriv var åtgärden ska genomföras**

Åtgärd nr 1	Hela enheten, Sågen Knopen och Nätet DV
Åtgärd nr 2	Hela enheten, Sågen Knopen och Nätet DV
Åtgärd nr 3	Sågen
Åtgärd nr 4	Hela enheten, Sågen Knopen och Nätet DV
Åtgärd nr 5	Hela enheten, Sågen Knopen och Nätet DV

3. **Beskriv vilka medarbetare eller grupper av medarbetare som berörs av åtgärd (yrkesbeteckning/anställningsform)**

Åtgärd nr 1	Handledare
Åtgärd nr 2	Gäller alla, Enhets chef, arbetsterapeut, hantverkspedagog och handledare.
Åtgärd nr 3	Verksamhetens kunder får minskad kvalitet , mindre aktiviteter.. Personal, handledare, arbetsterapeut , Enhetschefhela verksamheten mister en viktig och stor aktivitet.
Åtgärd nr 4	Gäller alla, Enhets chef, arbetsterapeut, hantverkspedagog handledare och verksamhetens kunder.
Åtgärd nr 5	Handledare på Sågen Knopen och Nätet DV

4. **Beskriv vilka kunder eller grupper av kunder som berörs av åtgärd (funktionsnedsättning/behov)**

Åtgärd nr 1	Alla Kunder
Åtgärd nr 2	Alla Kunder
Åtgärd nr 3	Kunder från Sågen DV, Knopen DV samt externa kunder.
Åtgärd nr 4	Alla Kunder
Åtgärd nr 5	Alla Kunder

Konsekvensbedömning för kvalitet och arbetsmiljö

- Beskriv konsekvensen av varje planerad åtgärd
- Gör en bedömning om åtgärden kan innebära en risk för kund/medarbetare
- Bedöm om risken är allvarlig

Konsekvens för medarbetarens arbetsmiljö. Tänk ut i från följande perspektiv: fysisk, social och psykisk-arbetsmiljö

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för medarbetare	Allvarig risk	Annan risk
		Risk	Et Risk			
1	Högre arbetsbelastning både psykiskt och fysisk för kvarvarande personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ökad upplevelse av stress, Svårare att hinna använda ergonomiska hjälpmedel tex liftar. mm		
2	Högre arbetsbelastning både psykiskt och fysisk för närvarande personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ökad upplevelse av stress, Svårare att hinna använda ergonomiska hjälpmedel tex liftar.mm		
3	En del av verksamheten man är stolt över försvinner	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Tråkigt o ledsamt bara.		
4	Minskad möjlighet till att genomföra hög kvalitet i aktiviteter / utveckling.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Känslan av otillräcklighet.		
5	Oro för förändringar, att arbeta med ny målgrupp.mm	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Oro, sorg att mista arbetskamrater.		

Vid risk för medarbetare måste bedömningen kompletteras med en handlingsplan

Konsekvens för kund/insats/beslut. Tänk ut i från följande perspektiv: Insatsmål, stimulans, kost och måltidssituation, aktiviteter, personalkontinuitet, tidskontinuitet, kvalitet, den enskildes självständighet, delaktighet och kontroll ect

Nr.	Konsekvens	Bedömning		Risk för kund	Allvarig risk	Annan risk
		Risk	Et Risk			
1	Lägre personal täthet. Förändring i aktivitets grupper.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Minskad kvalitet i aktiviteter. Färre personal som kan stötta o stimulera till utveckling och självständighet.		
2	Lägre personal täthet. Förändring i aktivitets grupper.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Minskad kvalitet i aktiviteter. Färre personal som kan stötta o stimulera till utveckling och självständighet.		
3	En viktig o uppskattad aktivitet försvinner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Minskat utbud av aktiviteter		
4	Färre material till tex den kreativa verksamheten. Minskat antal externa aktiviteter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Minskat utbud av aktiviteter		
5	Lägre personal täthet. Förändring i aktivitets grupper. Personal försvinner som man arbetat med länge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Minskad kvalitet i aktiviteter. Färre personal som kan stötta o stimulera till utveckling och självständighet.		

Bifoga gärna en mer omfattande beskrivning av konsekvenser som ni bedömer som en risk.

Läraryrket yrkar på följande i budget 2015:

För att bli länets bästa skola och en ännu attraktivare arbetsgivare behöver Österåker kommun göra en rejäl ekonomisk satsning på skolan vilket inbegriper alla verksamheter från förskola till Komvux. Inför nästa budget vill Läraryrket se ökade resurser till skolan, genom en rejält höjd skolpeng som innefattar att satsningar görs för att minska barn/elevgrupper och för att förbättra både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön för både lärare och elever.

Vi vill se en budget som skapar högre löner, höjer lärarnas kompetens och elevernas måluppfyllelse

Höjd skolpeng

Ökade resurser krävs t.ex för en översyn av underfinansierade verksamheter såsom särskolan. De ökade resurserna kan också skapa möjligheter till minskat antal barn i elevgrupperna d.v.s att antalet lärare och pedagoger i skolan ökar. I de satsningar som görs ser vi också behov av fler speciallärare/pedagoger och annan stödjande personal. Insatser måste göras för att minska de administrativa uppgifter som idag läggs till i en lärares vardag och skapar stress.

Pedagogisk utvecklingstid i förskolan

Vi ser att det finns ett stort behov av pedagogisk utvecklingstid för förskollärare. I dagsläget beror det på ekonomin på varje förskola hur mycket pedagogisk utvecklingstid som finns. För att varje förskola ska kunna ge förskollärarna tiden till planering och reflektion måste pengar skjutas till. Detta för att kunna höja kvalitén på verksamheten men också för att det är ett sätt att locka kompetent och utbildade förskollärare till kommunen.

Vi ser även att det finns brist på pedagogisk utvecklingstid i förskoleklass.

Högre lärarlöner

Lönerevisionen 2013 förstärktes med en extra lönesatsning och nu förväntar vi oss ännu en satsning. Om våra löner i Österåkers kommun starkt skiljer sig på ett positivt sätt kommer det i framtiden också locka till sig de lärare vi behöver.

Vi yrkar på en lönesatsning för alla lärare på minst de 3 % som budgeten medger.

Karriärtjänster

Antalet förstelärare har ökat på våra skolor vilket är mycket glädjande men tid måste finnas i uppdraget. Vi yrkar på att varje enskild förstelärare får tid i sin lärartjänst för att utföra sitt uppdrag på ett bra och professionellt sätt. Det skall inte bero på om rektorn "har råd" till detta eller ej. Löneökningen som Försteläraren får skall vara fast lön och ej tillägg som kan tas bort.

Lärarkompetens och Fortbildning

Lärare som saknar poäng för att få sin legitimation skall få möjlighet att komplettera med stöd av arbetsgivaren i form av tjänstledighet, bidrag till kurslitteratur etc. Lärarna behöver få dessutom få bestämma mer själva vilken fortbildning/kompetensutveckling de behöver.

Många har inte fått någon fortbildning i sitt/sina huvudämnen på flera år.

Vi yrkar på att kommunen skjuter till medel så att varje lärare kan gå minst en kurs i sitt eget ämne åtminstone vartannat år.

Skollokaler och Arbetsmiljö

Skolorna och förskolornas fysiska arbetsmiljö varierar stort. Till exempel har flera av kommunens skolor för små eller icke optimalt fungerande lokaler för bland annat de Estetisk-praktiska ämnena.

Österskärsskolan, Åkerstorpsskolan, Skärgårdstadsskolan, Solskiftesskolan har för små salar för Idrott och Hälsa.

En genomgång och upprustning av dessa lokaler behövs och även dess kringutrymmen. Vissa förråd för materiel och redskap är direkt hälsofarliga. Lärarna och eleverna måste lyfta för tungt och risken för klämskador är stor där det är trångt. Åkersberga sporthall är ett praktexempel på detta.

Beslut har tagits om bygge av en ny Idrottshall vid Skärgårdstadsskolan. Vi vill att detta startas så fort som möjligt.

Vissa trä-slöjdsalar är inte anpassade för högstadiel elever. Hem och konsumentkunskaps salar är konstigt byggda och används även till annan undervisning.

Många skolor saknar grupprum och fritidslokaler.

Det inre underhållet på skolorna/förskolorna är starkt eftersatt p.g.a neddragningar av vaktmästartjänster.

Medel till detta tas från de pengar som borde gå till bl.a läromedel.

Vi yrkar på att skolorna själva inte skall behöva bekosta underhållet av sina lokaler genom skolpengen utan att kommunen skall ansvara för den kostnaden centralt.

Vi yrkar på att skolorna skall få kostnaden för vaktmästare finansierad utanför skolpengen och att det skall finnas vaktmästare vid varje skola. Som det är nu får lärare ofta göra vaktmästarsysslor som att låsa upp, låsa, larma, bära stolar till föräldramöten mm.

För Lärarförbundet Österåker



Ida Karlsson
Ordförande

Österåker

För att bli länets bästa skola och en ännu attraktivare arbetsgivare behöver Österåker kommun göra en rejäl ekonomisk satsning på skolan vilket inbegriper alla verksamheter från förskola till Komvux. Inför nästa budget vill Lärarnas Riksförbund se ökade resurser till skolan, genom en rejält höjd skolpeng som innefattar att satsningar görs för att minska barn/elevgrupper och för att förbättra både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön för både lärare och elever.

Vi vill se en budget som skapar högre löner, höjer lärarnas kompetens och elevernas målpuppfyllelse

Höjd skolpeng

Ökade resurser krävs t.ex för en översyn av underfinansierade verksamheter såsom sarskolan. De ökade resurserna kan också skapa möjligheter till minskat antal barn i elevgrupperna d.v.s att antalet lärare och pedagoger i skolan ökar. I de satsningar som görs ser vi också behov av fler speciallärare/pedagoger och annan stödjande personal. Insatser måste göras för att minska de administrativa uppgifter som idag läggs till i en lärares vardag och skapar stress.

Högre lärarlöner

Lönerevisionen 2013 förstärktes med en extra lönesatsning och nu förväntar vi oss ännu en satsning. Om våra löner i Österåkers kommun starkt skiljer sig på ett positivt sätt kommer det i framtiden också locka till sig de lärare vi behöver.

Vi yrkar på en lönesatsning för alla lärare på minst de 3% som budgeten medger.

Karriärtjänster

Antalet förstelärare har ökat på våra skolor vilket är mycket glädjande men tid måste finnas i uppdraget. Vi yrkar på att varje enskild förstelärare får tid i sin lärartjänst för att utföra sitt uppdrag på ett bra och professionellt sätt. Det skall inte bero på om rektorn "har råd" till detta eller ej.

Löneökningen som Försteläraren får skall vara fast lön och ej tillägg som kan tas bort.

Lärarkompetens och Fortbildning

Lärare som saknar poäng för att få sin legitimation skall få möjlighet att komplettera med stöd av arbetsgivaren i form av tjänstledighet, bidrag till kurslitteratur etc. Lärarna behöver få dessutom få bestämma mer själva vilken fortbildning/kompetensutveckling de behöver.

Många har inte fått någon fortbildning i sitt/sina huvudämnen på flera år.

Vi yrkar på att kommunen skjuter till medel så att varje lärare kan gå minst en kurs i sitt eget ämne åtminstone vartannat år.

Skollokaler och Arbetsmiljö

Skolornas fysiska arbetsmiljö varierar stort. Till exempel har flera av kommunens skolor för små eller icke optimalt fungerande lokaler för bland annat de Estetisk-praktiska ämnena.

Österskärsskolan, Åkerstorpskolan, Skärgårdstadsskolan, Solskiftesskolan har för små salar för Idrott och Hälsa. En genomgång och upprustning av dessa lokaler behövs och även dess kringutrymmen. Vissa förråd för materiel och redskap är direkt hälsofarliga. Lärarna och eleverna måste lyfta för tungt och risken för klämskador är stor där det är trångt. Åkersberga sporthall är ett praktexempel på detta.

Beslut har tagits om bygge av en ny Idrottshall vid Skärgårdsskolan. Vi vill att detta startas så fort som möjligt. Vissa trä-slöjdsalar är inte anpassade för högstadieelever. Hem och konsumentkunskaps salar är konstigt byggda och används även till annan undervisning.

Många skolor saknar grupprum och fritidslokaler.

Det inre underhållet på skolorna är starkt eftersatt p.g.a neddragningar av vaktmästartjänster.

Medel till detta tas från de pengar som borde gå till bl.a läromedel.

Vi yrkar på att skolorna själva inte skall behöva bekosta underhållet av sina lokaler genom skolpengen utan att kommunen skall ansvara för den kostnaden centralt.

Vi yrkar på att skolorna skall få kostnaden för vaktmästare finansierad utanför skolpengen och att det skall finnas vaktmästare vid varje skola. Som det är nu får lärare ofta göra vaktmästarsysslor som att låsa upp, låsa, larma, bära stolar till föräldramöten mm.

För Lärarnas Riksförbund i Österåker

Ebba Bäckström
Ordförande



SVERIGEN
SKOLLEDARFÖRBUNDET

Lokalavdelning Österåker

BILAGA 2 C.

20141120

Skrivelse från Skolledarförbundet ang. budget 2015 Produktion

- Skolledarlönerna ligger kraftigt efter. Medarbetare inom förskola/skola har i vissa fall samma eller högre löner som ledare inom förskola och skola. Extra satsningar för att komma till rätta med detta behöver göras.
- Vi vill ha klarhet i vad som kommer gälla angående tilläggsbelopp i framtiden.
- Medel måste avsättas för fortsatt arbetare med skolledares arbetsmiljö.
- När produktionsförvaltningen ökar procentsatsen till "Gemensam stab" behöver sakkunnig hjälp runt fastigheter finnas tillgängligt.
- Stödsystem för arbete med ekonomiuppföljning måste inrättas för att skolledare ska kunna följa upp och analysera sina resultat, tex Qlik view samt ett prognosverktyg.
- Upprustningen av utemiljön på förskolorna bör tas från investeringsmedel för att minimera påverkan på enskilda enheter.

2014-10-20

Kommunals yrkande inför budget 2015 för Produktionsförvaltningen

- Öka antalet tillsvidare anställda och inför heltider till alla som önskar, det ökar kontinuiteten och kvalitén i verksamheterna. Inrätta en personal pool, den löser behovet av vikarier vid sjukdom och semester. Den kan också hantera övertaligheter.
- Satsningar på fritidshemmen i budgeten för nästa år. Det krävs satsningar på den inre och yttre miljön. Verksamheten måste ses som professionell, då måste det satsas på lokaler som är anpassade för verksamheten. De behöver ses över vad gäller buller, ventilation och lokalens utformning. Antal personal iförhållande till inskrivna elever måste ökas.
- Inför ett bidrag till anställda inom barnomsorg och hemtjänst att använda till inköp av kläder och skor som är anpassade för verksamhetens krav.
- Det är positivt att det finns planer på att minska antalet barn per årsarbetare, vi önskar att det sker i snabbare takt än vad som planerats och att det även fritidshemmen inkluderas.
- Att medel för inre underhåll skjutstill, många lokaler är hårt slitna, man måste se över antalet vaktmästartimmar i kommunen, de har minskat de senaste åren.
- Öka attraktionskraften för yrken inom vård och omsorg. Inom en snar framtid kommer det att råda brist på kompetent personal inom vården, både i privat och kommunalt driven verksamhet. Trygga anställningsformer, höjd tjänstgöringsgrad och arbetsmiljö är faktorer som bidrar till att göra yrket mer attraktivt. Arbetstider och tidens förläggning har på grund av en snävt satt peng gjort att man på många ställen förändrat helgtjänstgöringens frekvens, så att man gått tillbaka till att tjänstgöra varannan helg, det är att ta vården 25 år bakåt i tiden. Kommunal yrkar på en återgång till glesare helgtjänstgöring.
- Ökad bemanning i vården så att Socialstyrelsens riktlinjer kan säkerställas inom demens- och särskilt boende.
- Återinför den borttagna arbetstidsförkortningen, de fyra dagar under året som kunde tas ut när verksamheten tillät.
- Att extra lönesatsningar görs även på Kommunals medlemsgrupper och att utrymmet inte enbart utgörs av vad det centrala avtalet ger.



Eva Hessler

Kommunal Nordost, team Österåker

Konsekvenser av produktionsförvaltningens budget 2015

För Kommunals medlemmar som arbetar inom vård och omsorg får den föreslagna budgeten stora konsekvenser vad gäller arbetsmiljö och arbetsförhållanden.

Konsekvensen blir

Färre arbetstillfällen då tjänster inte tillsäts, mer ensamarbete, en ökad arbetsbelastning och stress.
Risken för hot och våld ökar. Ett ökat användande av timmanställningar. Utökas användandet av jour medför det fler timmar på arbetet, längre arbetsdagar med obetydligt högre lön, ersättningen för jour är låg, ca 35 kronor i timmen. Tätare helgtjänstgöring och eventuellt delade turer.

Till följd av detta ser vi att risken är att kompetent personal slutar, kvaliteten och kontinuiteten sjunker. Det blir svårt att rekrytera personal till kommunen. Att antalet sjukskrivna ökar.

Konsekvenserna av budgeten för de övriga verksamheter har vi inte ännu fått ta del av.

Kommunal Nordost, team Österåker

2015-01-14

Konsekvenser av produktionsförvaltningens budget 2015

Vision vill till att börja med påpeka att vi inte getts möjlighet att vara med i de diskussioner som varit under december, angående de konsekvenser som arbetsgivaren ser i samband med att lägga en budget i balans, nollbudget. Kallelsen skulle gå ut i samband med ett protokoll som inte blev skickat förrän efter dessa möten.

Nu har vi fått tillgång till handlingarna och ser att de föreslagna förändringarna i organisationen kommer att få stora konsekvenser för arbetsmiljön och arbetsförhållanden för personalen.

Vi ställer oss bakom den konsekvensbeskrivning som Kommunal lämnat in och känner stor oro för att välutbildad personal lämnar våra verksamheter och att det kommer att bli svårare att nyrekrytera.

Vi hoppas att politikerna i Produktionsstyrelsen kan påverka sina kolleger i andra nämnder att ge enheterna bättre förutsättningar.

Elisabet Tångring/Styrelsen för Vision i Österåker