



PROTOKOLL FRÅN FÖRVALTNINGSGRUPPEN

Datum 18 september 2012

Plats sammanträdesrummet Lars-Magnus, plan 9

Närvarande

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Maria Mannerholm stadsdelsdirektör, Yvonne Goldberg avdelningschef
personalfrågor och utförare inom äldreomsorg, Renée Hildebrand avdelningschef
förskola, Gunnar Ohlsén avdelningschef samhällsplanering, Lars Wennberg
avdelningschef administration, Ingrid Widebäck avdelningschef social omsorg,
Camilla Höglund sekreterare

Fackliga organisationer

Kommunal: Kristina Thörnsell och Anna-Carin Hill

Vision: Björn Adolfsson

Lärarförbundet: Bo Ståhl

SACO: Peter Hultberg

1 Mötets öppnande och dag för justering

Maria Mannerholm öppnade mötet. I enlighet med tidigare beslut justeras
protokollet tisdagen veckan efter sammanträdet, 25 september 2012.

2 Information från de fackliga organisationerna

Kommunal Kristina Thörnsell informerade om byte av fackliga representanter i
stadsdelsnämnden. Bodil Bressler blir ordinarie och Kristina själv blir ersättare.

Kommunals löneförhandlingar pågår.

Lärarförbundet Bo Ståhl informerade om att Lena Karlsson vid förskolan Kata
Dahlströms gata kommer arbeta fackligt en dag i veckan från oktober månad.

Vision Björn Adolfsson meddelade att 10 % av medlemmarna har i år valt att
löneförhandla enligt den traditionella metoden.

SACO/SSR Peter Hultberg berättar att löneförhandling pågår med
sjukgymnasterna.

3 Ärenden till nämndsammanträdet 27 september

Tertialrapport 2 med delårsbokslut

Lars Wennberg informerar att nämndens mål bedöms uppfyllas i allt väsentligt. Det ekonomiska utfallet beräknas till ett underskott med 3,4 mnkr före resultatöverföringar och beräknade budgetjusteringar och ingen avvikelse mot budget efter. Detta är en förbättring med 3,6 mnkr jämfört med föregående prognos. Dnr 267-2012-1.2.1

De fackliga organisationerna framförde inga yrkanden i ärendet.

Ombyggnad av Trekantens servicehus etapp 2

Gunnar Ohlsén beskriver hur ombyggnationen vid Trekantens servicehus etapp 2 på Lövholmsvägen 27 kommer att genomföras. Dnr 238-2012-2.6

De fackliga organisationerna framförde inga yrkanden i ärendet.

Uppdatering av delegationsordningen

Lars Wennberg redogör att beloppen för anskaffning av varor och tjänster likställs och anges i basbelopp i stället för kronor. Delegationsordningen anpassas efter förskoleavdelningens nya organisation och justeras efter att ansvaret för dödsboutsredningar överförts till socialnämnden. Dnr 173-2012-1.1

De fackliga organisationerna framförde inga yrkanden i ärendet.

4 Verksamhet och budget

Tertialrapport 2 behandlades under punkt 3.

5 Arbetsmiljökommitté

Förskoleavdelningens organisation ur samverkanssynpunkt

Renée Hildebrand lämnade förslag på för samverkansgrupp i den nya förskoleorganisationen.

Förvaltningsgruppen fastställer förskoleavdelningens organisation. Biläggs protokollet.

Uppföljningen av samverkansöverenskommelsen

Arbetsgruppen har träffats och diskuterat tidplanen och vad som skulle stå i utskicket av frågorna. Frågorna har behandlats på arbetsplatsträffar, i lokala samverkansgrupper och i samverkansgrupper avdelningsvis 11 september. Svaren skickas till Cesam 21 september. Några tillägg och förtydligande lämnades på mötet som Lars Wennbergs skriver in i svaret till Cesam.

Förvaltningsgruppen fastställer sammanställningen. Biläggs protokollet.

Medarbetarenkäten

Yvonne Goldberg betonar betydelsen av att alla medarbetare fyller i medarbetarenkäten. Det är ett viktigt material för både arbetsgivare och fackliga företrädare att analysera. Förvaltningen har i årets enkät lagt tillägg om frågor för den psykosociala delen. Medarbetarna ska ges tid för att fylla i enkäten samt ges möjlighet till hjälp med språk och förklaringar.

Upphandling av företagshälsovård

Yvonne Goldberg meddelar att staden centralt tecknar avtal med Previa.

Mötet avslutas

Maria Mannerholm förklarade mötet avslutat.

Justeras



Maria Mannerholm
stadsdelsdirektör



Camilla Höglund
sekreterare

Kommunal
Kristina Thörnsell

Vision
Björn Adolfsson

SACO
Peter Hultberg

Lärarförbundet
Bo Ståhl



Svg i den nya organisationen från 1/10 2012

Förslag:

1. Förskolenivå
Förskolechefen håller i APT- möten, 1 gång / månad.
2. Områdesnivå
Områdeschefen håller i SVG-möte. Deltar gör fackliga företrädare och förskolechefer.

1 timme innan SVG fackligt förmöte.

Dagordning ska skickas ut minst en vecka innan mötet.

Område	Arbetsgivarrepresentanter	Fackliga representanter
Mälarhöjden	6	4+4+1
Telefonplan	5	3+3+1
Aspudden	8	5+5+1
Fruängen	7	5+5+1

Uppföljning sker september 2013

3. Centralnivå
Avdelningschef håller i mötet och områdeschefer och fackliga företrädare deltar i mötet.
4. Förvaltningsnivå
Stadsdelsdirektören håller i mötet och deltar gör avdelningschefer och fackliga företrädare.

Uppföljning av FAS 05 och SAM i Hägersten-Liljeholmens förvaltningsgrupp

FAS 05 och SAM ska årligen följas upp. Stadsledningskontoret har gått ut med ett antal frågor som ska besvaras av förvaltningsgruppen. Enheterna har gått igenom dessa på APT och därefter har frågorna behandlats i avdelningsvisa samverkansgrupper. Svaren beskriver hur enheter och avdelningar arbetar, men innehåller inte så mycket av värderingar. I stort fungerar samverkan bra med väl fungerande mötesformer för arbetsplatsträffar och samverkansgrupper där bra dialoger har förts. Dock har få beslutsfrågor har varit uppe. Det har framkommit synpunkter om att fler arbetsplatsombud skulle göra samverkansgruppens möten mer dynamiska. Sammantaget har en ambition om ökad delaktighet varit ett förbättringsområde.

Förvaltningsgruppen i Hägersten-Liljeholmen har diskuterat resultaten av uppföljningen den 18 september 2012 i arbetsmiljökommitté och enats om nedanstående redovisning.

1. **Vad har förbättrats vad kan utvecklas?** Protokollen från stadsdelsförvaltningens avdelningsvisa samverkansgrupper kan man följa på intranätet då de läggs ut för alla att ta del av. Dock upplever en del att det är svårt att hitta på intranätet. De lokala läggs emellertid inte ut. Detta är en förbättringsmöjlighet. En annan synpunkt är att det är ett led för mycket med samverkansgrupper både på lokal- och avdelningsnivå. En utvecklingsmöjlighet skulle kunna vara att endast ha en nivå per verksamhet för samverkansgrupp. Överenskommelsen har reviderats i november 2011 avseende organisationsförändringar och uppdatering av styrdokument. Antalet lokala samverkansgrupper anpassas efter organisationsförändringar.
2. **Hur sker uppföljning av överenskommelsen?** Uppföljningen sker genom diskussioner på APT, i samverkansgrupp och förvaltningsgrupp. Vid behov revideras överenskommelsen efter beslut i förvaltningsgruppen.
3. **Hur har dialogen mellan parterna utvecklats?** Dialogen har utvecklats kontinuerligt genom att synpunkter på samverkansformerna lyfts fram från båda parter t.ex. vad och vilka ärenden som ska framgå av dagordningen för samverkansgrupp.
4. **På vilket sätt har hälso- och arbetsmiljöfrågor fått tydligare fokus, och integreras frågorna i det dagliga arbetet?** Hälso- och arbetsmiljöfrågorna integreras allt mer i de olika formerna för samverkan. Alla har tillgång till en friskvårdstimme per vecka när arbetet så medger samt subventionerad friskvård. Det är viktigt att planera så att kan få tid för sin friskvård. Det krävs olika lösningar för olika verksamheter för att alla ska få förutsättningar och uppmuntran att utöva friskvård. Vissa har haft en gemensam friskvårdsaktivitet under våren. Ergonom har anlitats av några för att förbättra arbetsmiljön.
5. **Vilken förnyelse har skett vad avser medarbetarnas medverkan i verksamhetens utveckling, kompetensplanering etc.** Några enheter har gått igenom sina huvudprocesser enligt Leanmetoden där samtliga medarbetare har varit delaktiga. Flera enheter planeras fortsätta. Medarbetarna är engagerade i planeringen och utvecklingen av verksamheten inom sina enheter samt vid uppföljningen bl.a. genom att använda det integrerade ledningssystemet ILS. Verksamhetsplan, tertialrapporter och bokslut/verksamhetsberättelse behandlas på APT där samtliga diskuterar både verksamhet

och ekonomi. Detta har varit en svårighet att få med i planeringen hos vissa enheter. Det är viktigt att säkerställa att alla medarbetare ges möjlighet till delaktighet. Datum för APT-behandling framgår av respektive dokument/ärende.

6. **På vilket sätt kan APT utvecklas, ge exempel.** Överlag redovisas att arbetsplatsträffarna fungerar bra men i vissa fall inte har samma tyngd som tidigare då samverkan skedde enligt MBL. Några har utvecklat APT genom att införa olika teman och genom att ha mer fokus på särskilda frågor snarare än en standardiserad dagordning och det finns också exempel på att enheter har med årsplaneringen i APT. Styr- och policydokument att gås igenom på APT för att alla ska ha en uppdaterad och god kännedom om dessa. Avdelningar med diversifierade arbetsuppgifter kan möta svårigheter genom att alla frågor som tas upp på APT inte är av intresse för alla medarbetare. Vissa bedömer att en alltför stor del av tiden går åt till information från chefen. Ett större utrymme för diskussioner är önskvärt. En annan utvecklingsmöjlighet kan vara att göra gemensamma studiebesök i verksamheterna. Med anledning av förestående omorganisation inom förskoleverksamheten kommer varje förskola att ha egna APT möten oktober – december. Därefter kommer sammanslagningar att göras för att bättre kunna ta del av de kompetenser och synpunkter som berör aktuella frågor.
7. **På vilket sätt görs medarbetarna delaktiga i resultatet av uppföljning?** Medarbetarna har diskuterat uppföljningen på APT samt i en kontinuerlig dialog på arbetsplatserna.
8. **Hur säkerställer förvaltningen att nya medarbetare och chefer utbildas i samverkanssystemet?** Cheferna informerar nyanställda i samband med anställning. Här upplever en del att informationen kan bli bättre.

Uppföljning av SAM

Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i huvudsak väl och är väldokumenterat. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön har genomförts under året.

1. **Hur följer ni upp SAM?** Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp genom att resultaten från medarbetarenkäten, arbetsmiljöenkäten och fysisk skyddsron diskuterar i APT samt vid medarbetarsamtalen. Ergonom tillkallas vid behov. Sjukfrånvaron analyseras i uppföljningen som lämnas i tertialrapporter och verksamhetsberättelse. Policydokument gås igenom årligen på APT.
2. **Dokumenteras uppföljningen skriftligt?** Ja, dokumentation finns i forma av sammanställningar som görs av enkätundersökningarna, APT-protokoll, protokoll från samverkansgrupp och förvaltningsgrupp, ergonomrapporter, protokoll från skyddsronder samt förvaltningens uppföljningsrapporter (T 1, T 2 och VB).
3. **Hur anser ni att arbetet med SAM fungerar hos er?** SAM fungerar huvudsakligen väl. Dock kan det ibland dröja med vissa åtgärder. Vissa enheter önskar ett bättre engagemang.
4. **Vad var den viktigaste informationen om SAM vid er förvaltning som framkom vid den senaste uppföljningen?** Den viktigaste information är omstruktureringar

inom verksamheterna. Det har också framkommit synpunkter på fikarum och ljusinsläpp som har åtgärdats. På en av förskolorna där man senare upptäckte mögelproblem konstaterades att flera medarbetare hade symtom. Stress och hög arbetsbelastning kan periodvis upplevas som arbetsmiljöproblem. Behov av struktur och ansvarsfördelning.Handledning och utbildning från Previa har genomförts och en ergonom har utbildat medarbetare i ergonomi.

5. **Sammanfatta kort resultatet av er senaste uppföljning.** Resultaten av uppföljningen är i huvudsak god men visar på vissa brister i inomhusmiljön, förekomst av stress, hög arbetsbelastning, hot och våld, bemötande samt ensamarbete. Arbetsmiljön har setts över genom justering av rutiner, belysning och möbler.
6. **På vilket sätt görs medarbetarna delaktiga i resultatet av uppföljningen?** Medarbetarna görs delaktiga i resultatet genom att informeras om vad som är på gång muntligt och skriftligt. Resultaten av uppföljningen går igenom och diskuteras på APT.
7. **Hur säkerställer förvaltningen att nya medarbetare och chefer utbildas i SAM?** Det finns återkommande arbetsmiljöutbildning för chefer och fackliga förtroendepersoner. Nya medarbetare informeras av sina chefer.