



FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum avser perioden
2011-12-04

MBL §
11

Parter:

Närvarande	Organisation	Närvarande
Förvaltning	Kommunal	Charlotte Andersson
Maria Mannerholm	Kommunal	Eva Stensson
Yvonne Goldberg	Lärarförbundet	Bo Ståhl
Reneé Hildebrand	Lärarförbundet	Lena Karlsson
Gunnar Ohlsén	SACO	Peter Hultberg
Lars Wennberg	Vision	Björn Adolfsson
Ingrid Widebäck		

Ärende ☐ Se även fortsätn blad

Verksamhetsplan för Hägersten-Liljeholms stadsdelsnämnd 2013
Dnr 495-2012-1.1

Noteringar från sammanträde ☒ Se även fortsätn blad

Kommunal framförde 14 yrkanden. Lärarförbundet anslöt sig till 1-4, 7-11, SACO och Vision anslöt sig till 1-4, 9-10.

Vision framförde 13 yrkanden, varav SACO anslöt sig till 1-4, 7-9, 11-13, Kommunal till 1-2, 4-6, 9, 11, 13 och Lärarförbundet till 1-6, 8-9, 11-13.

Vision anmälde ett särskilt uttalande.

Fortsättning på nästa sida.

Förvaltningens förslag ☒ Se även fortsätn blad

Arbetspartens förslag ☐ Se även fortsätn blad

Mot förvaltningens förslag göres

☐ Ingen erinran ☒ Följande erinran

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

Förhandlingen avslutad i enighet ☐ oenighet ☒

Datum 2012-12-05

Vid protokollet

Kerstin Henningsson

Justeras

Förhandlare

Datum

Lars Wennberg	
Maria Mannerholm	
Björn Adolfsson	Vision



FORTSÄTTNING FÖRHANDLINGSPROTOKOLL VERKSAMHETSPLAN 2012

YRKANDEN FRÅN KOMMUNAL

Kommunal anser att det behövs göras rejäla satsningar på ökad bemanning för att skapa en bättre kvalitet inom vård och omsorg om gamla och sjuka, förskola, social omsorg, samt övriga omsorgsområden. Kommunal vill se en större medvetenhet och vilja för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö för de anställda. "Ett Stockholm där alla kan växa" ställer krav på fungerande verksamheter där de anställda har löner och arbetsförhållanden som håller god standard.

Kommunal framförde 14 yrkanden. Lärarförbundet anslöt sig till 1-4 och 7-11, SACO och Vision anslöt sig till 1-4 och 9-10.

- 1. För att ingen verksamhet ska behöva få försämringar yrkar Kommunal på full pris- och lönekomensation.**

Förvaltningen avslår yrkandet.

Bättre anställningsvillkor och löner

- 2. Vid anställning ska heltid vara norm.**

Förvaltningen hänvisar till stadens policy i frågan.

- 3. Alla som har deltid och vill ha en heltidsanställning ska erbjudas en sådan med rimlig arbetstidsförläggning.**

Förvaltningen följer stadens policy i frågan.

- 4. Skapa tryggare anställningar: Normen ska vara att tidsbegränsade anställningar endast ska förekomma vid vikariat; andra visstidsanställningar ska minimeras.**

Förvaltningen strävar efter att ha trygga anställningar.

- 5. Gör en riktad låglönesatsning: Löneutrymmet till Kommunalarna, som är det kollektiv som har lägst löner, behöver höjas rejält. Det är orimligt att samhället värderar kvinnodominerade yrken inom vård- och omsorg så lågt som det görs idag. Här måste en satsning göras för att höja lönen och statusen för att kunna möta framtiden.**

Stadsdelsnämnden följer de centrala parterna överenskommelser vid löneöversynsförhandlingarna.

6. **Fortbildning/kompetensutveckling:** Alla anställda, framför allt de som har minst yrkesutbildning, ska få en regelbunden fortbildning i arbetet. Mer resurser ska avsättas för kompetensutveckling för de som redan är anställda och saknar yrkesutbildning (t.ex. barnskötare som saknar barnskötarutbildning).
Förvaltningen avsätter resurser för befattningsutbildning.
7. **Ge mer resurser till utbildning/fortbildning för de anställda med svagt språk och/eller dyslexi.**
Förvaltningen avslår yrkandet med hänvisning till de individuella stödinsatser som vid behov ges.

Personaltäthet/Bemanning

8. **Bemanning behöver höjas främst inom verksamheter som direkt är riktade mot människor som behöver vård och omsorg samt inom barn- och ungdomsverksamhet.**
Förvaltningen planerar bemanningen utifrån bedömda behov och ekonomiska förutsättningar.

Arbetsmiljö

9. **Kommunal yrkar på att en satsning görs för att systematiskt följa upp och förbättra arbetsmiljöarbetet.**
Förvaltningen följer systematiskt upp arbetsmiljöarbetet.
10. **Skapa utrymme för arbetsanpassning inom förvaltningens verksamheter genom att avsätta medel för aktiv rehabilitering.**
Förvaltningen arbetar enligt stadens rehabiliteringsprocess.
11. **Friskvård på betald arbetstid för alla anställda.**
Förvaltningen avslår yrkandet och hänvisar till att alla anställda som arbetar minst 75 % av heltid erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet så tillåter.

Fritidsverksamhet för barn och ungdom

12. **Parklekens verksamhet har genom privatiseringen fått en sämre kvalitet. Detta på grund av den låga ersättning för att bedriva verksamheten som entreprenören får av Stockholms stad. Kommunal yrkar på att kommunen återtar parkleksverksamheten i egen regi när avtalet går ut.**
Förvaltningen följer kommunfullmäktiges policy för konkurrensutsättning.

Personal

- 13. Hur ser personalförsörjningen ut på 3-år framåt? Om det är en fortsatt minskning yrkar Kommunal på att se över om vårdpersonal vill karriärväxla till barnskötare. Det finns andra stadsdelar, exempelvis Södermalm som bekostar karriärväxling.**

Förvaltningen ser över behov och förutsättningar för karriärväxling.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen

- 14. Kommunal yrkar på att förvaltningen tar ett rejält grepp kring detta viktiga dokument. För att Hägersten-Liljeholmen ska leva upp till de satta målen, vill Kommunal att förvaltningen har teman/föreläsningar i diskriminering och mångfald för all personal. Gör 2013 till Hägersten-Liljeholmens jämställdhetens och mångfaldens år.**

Förvaltningen har tagit fram en jämställdhets- och mångfaldsplan i samverkan med fackliga organisationer och följer denna.

YRKANDEN FRÅN VISION

Vision framförde 13 yrkanden, varav SACO anslöt sig till till 1-4, 7-9, 11-13, Kommunal till 1-2, 4-6, 9, 11, 13 och Lärarförbundet till 1-6, 8-9, 11-13.

- 1. Att arbetsgivaren budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal.**

Förvaltningen svarar att kostnadsökningar för ingångna avtal redan budgeteras i enlighet med avtalet. I övrigt budgeterar förvaltningen med de medel som nämnden tilldelas.

- 2. Att arbetsgivaren avsätter ett sådant utrymme för löneökningar att kommande löneökningar ger förvaltningens medarbetare reallöneökningar.**

Yrkande avslås. Stadsnämnden följer de centrala parternas överenskommelser vid löneöversynsförhandlingarna.

- 3. Att det i förvaltningens budget framgår hur medel för löneökningar budgeterats eller hur dessa på annat sätt ska finansieras inom givna ramar.**

Förvaltningen har i verksamhetsplanen budgeterat för tänkta löneökningar.

4. **Att förvaltningen följer upp ingångna avtal och att redovisning sker löpande inom samverkan.**
Förvaltningen gör uppföljningar i enlighet med avtalen och redovisar dessa.
5. **Att förvaltning följer upp att bemanningen hos berörda entreprenörer stämmer överens med ingångna avtal och att redovisning sker löpande inom samverkan.**
Förvaltningen gör uppföljningar i enlighet med avtalen och redovisar dessa.
6. **Att verksamheter som förs över från stadsdelsförvaltningen till annan nämnd ses som stadsintern verksamhetsövergång och att risk- och konsekvensanalys genomförs vid övergången.**
Förvaltningen gör bedömning om risk föreligger och gör vid behov konsekvensanalys vid överföring av verksamhet till annan förvaltning.
7. **Att förvaltningen kartlägger personalomsättningen.**
Förvaltningen följer upp personalomsättningen.
8. **Att förvaltningen kartlägger alla former av ofasta jobb (AVA, "timanställningar", självvald deltid för att orka jobba, ofrivillig deltid, vikariat osv.).**
Förvaltningen följer upp anställningsformer och arbetstidens omfattning.
9. **Att risk- och konsekvensanalys görs vid varje verksamhetsplan på varje avdelning/enhet där förändringar sker.**
Förvaltningen gör bedömning om risk föreligger och gör vid behov konsekvensanalys vid förändringar.
10. **Att besparingskravet på administrationen tas bort eftersom de administrativa arbetsuppgifterna inte minskar i motsvarande grad.**
Förvaltningen följer kommunfullmäktiges mål avseende administrationskostnader.
11. **Att fackligt förtroendevalda er bjuds utbildning i kvalitetssäkrad rekrytering.**
Förvaltningen ser över frågan.
12. **Att kvalitetssäkrad och kompetensbaserad rekrytering används även i samband med omplaceringar, återanställningsmöjligheter, företrädesrätt m.m.**
Förvaltningen ser över frågan.

13. Att samtliga enheter inför friskvårdstimme i syfte att främja hälsoarbete i staden och minska frånvaron.

Förvaltningen hänvisar till att alla anställda som arbetar minst 75 % av heltid erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet så tillåter.

SÄRSKILT UTTALANDE FRÅN VISION

”Vision Hägersten-Liljeholmen anser vidare att ett Stockholm i världsklass förutsätter att vi har:

- Arbetsgivare i världsklass
 - Arbetsplatser i världsklass
 - Arbetsmiljö i världsklass
 - Anställningsvillkor i världsklass
 - Anställningsförhållanden i världsklass
 - Anställningsförmåner i världsklass
 - Löner i världsklass”
-

72