

Protokollförrare Johanna Lidehäll	Sammanträdesdatum 2019-01-22	Reg nr
--------------------------------------	---------------------------------	--------

Parter

Arbetsgivarpart Exploateringskontoret	Arbetsgivarpart Vision, SACO
Företrädare Johan Castwall, arbetsgivaren	Företrädare Johan Olsve, SACO
Ann-Charlotte Bergqvist, arbetsgivaren	Tobias Gunnarsson, SACO
Johanna Lidehäll, arbetsgivaren	Christopher Pleym, SACO
Jenni Almgren, arbetsgivaren	Luis Lopez, Vision
Gunnar Jensen, arbetsgivaren	

Ärende

Exploateringskontorets förslag till Verksamhetsplan 2019, inklusive bilagor	Förhandling enl ☒ 11 § ☐ 12 § ☐ 13 § ☐ 14, 2:a st § ☐ 38 §
---	---

Förslag/överenskommelse

Kontoret föreslår att exploateringsnämnden godkänner verksamhetsplan 2019 och överlämnar den till kommunstyrelsen.

SACO lämnar yrkanden enligt bilaga. Kontoret ger sina svar i bilagan.
 Ledarna och Vision har inget att erinra och kommer inte justera protokollet.
 Förhandlingen avslutas den 22 januari 2019.

Arbetsgivarpartens besked

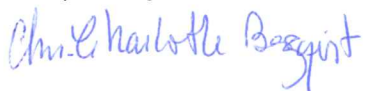
☐ Ingen erinran

☐ Erinran

☒ Särskilt uttalande

☒ Bilaga

Förhandlingen avslutad

Datum	
Justeras	
För exploateringskontoret/arbetsgivaren 	För SACO  För Vision 



Sacos lokalförening på exploateringskontoret har följande yrkanden angående exploateringskontorets Verksamhetsplan för 2019

- **Saco yrkar** att arbetsgivaren fortsatt arbetar med lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet samt med detta som underlag avsätter utrymme för löneökningar. Detta är extra viktigt på grund av det kompetensbehov som behöver tryggas och den stora rörligheten som finns inom branschen.
- **Saco yrkar** att förvaltningen fortsatt ska följa strategier och genomföra föreslagna aktiviteter för att behålla och vidareutveckla förvaltningens akademiker och erbjuda karriärmöjligheter för akademiker, samtidigt som nämndens ökade behov av akademiker tillgodoses.
- **Saco yrkar** att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal, systematiskt arbetsmiljöarbete och stadens rehabiliteringsprocess samt får grundläggande kunskaper i arbetsrätt och erbjuds en mentor som en del av sin introduktion.
- **Saco yrkar** att arbetsgivaren använder fast anställd personal i stället för att ta in konsulter på långvariga uppdrag.
- **Saco yrkar** att satsningen på att förebygga psykisk ohälsa i form av stress och hög arbetsbelastning är direkt relaterad till medarbetares arbetsmiljö. Saco ställer sig samtidigt frågande till - och önskar ett förtydligande av - kontorets val att fokusera satsningen på medarbetares *livsstil*.
- **Saco yrkar** att kontorets verksamhet för att bidra till en jämställd stad även uppmärksammar att en del människor inte nödvändigtvis ser sig som kvinna eller man eller överhuvudtaget tillhöra ett särskilt kön.

Johan Olsve
Ordförande

Tobias Gunnarsson
Vice ordförande



Exploateringskontorets svar på SACOs yrkanden angående exploateringskontorets Verksamhetsplan 2019

- Förvaltningen genomför alltid ett förarbete i form av lönekartläggning och framtagande av statistik inför löneöversynen. Arbetsgivaren eftersträvar en väl fungerande individuell och differentierad lönesättning.
- Förvaltningen avser följa den strategiska kompetensförsörjningsplanen och genomföra de aktiviteter som är planerade för innevarande år 2019.
- Förvaltningen har som mål att följa upp den satsning på ledarskapet som gjordes i och med ledarutvecklingsprogrammet för personalansvariga chefer hösten 2018 och ser ett gott ledarskap som en viktig konkurrensfaktor när det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare. De rullande chefsutbildningarna som genomförs tillsammans med övriga tekniska förvaltningar kommer att fortlöpa under 2019.
- Där det är möjligt, ses konsultväxling över och arbetsgivaren står bakom att rekrytera istället för att ta in konsulter.
- Satsningen på Linkura handlar inte bara om livsstil utan är en möjlighet, inget obligatoriskt deltagande, att få möjlighet att mäta sin hälsa och få en analys vad som påverkar varje individs välmående och eventuella psykiska ohälsa. Psykisk ohälsa och stress är oftast en kombination av arbete och fritid, och Linkura-programmet handlar om att inte tro eller hävda något vi inte vet, utan att faktiskt få möjlighet att mäta vad den upplevda stressen är direkt relaterad till. Det är delvis en uppföljning av den hälsoundersökning som genomfördes hösten 2017. Det handlar inte om att ta över ansvaret för medarbetarens livsstil och inte heller tvinga någon att förändra densamma.
- Förvaltningen arbetar aktivt med lika rättigheter och möjligheter genom aktiva åtgärder och arbetar därmed med att medvetandegöra att människor är olika och däribland ingår diskussion om diskrimineringsgrunden könsidentitet eller uttryck.

Johanna Lidehäll

HR-chef

Ann-Charlotte Bergqvist

Administrativ chef