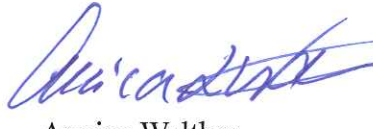




2011-12-12

Justeras


Olle Johnselius


Annica Walther
SKTF


Yvonne Andersson
Läraryrket


Riitta Eddib
Kommunal


Göran Toll
SACO

FÖRHANDLING MBL § 11 GÄLLANDE VERK- SAMHETSPLAN MED BUDGET 2012

Parter: Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning och SKTF, Läraryrket,
Kommunal, SACO och Ledarna

Närvarande: för Arbetsgivaren:

Olle Johnselius	Stadsdelsdirektör
Ulrika Axelsson	VO-chef
Gunilla Davidsson	VO-chef
Sakir Demirel	VO-chef
Susanne Tengberg	VO-chef
Verner Stadthagen	Administrativ chef
Sara Hallström	Ekonomichef
Anette Johansson	Personalchef

För arbetstagarparterna:

Annica Walter	SKTF
Yvonne Andersson	Läraryrket
Karin Runelind	Läraryrket
Riitta Eddib	Kommunal
Gunilla Parting	Kommunal
Göran Toll	SACO
Karin Wrannvik	Ledarna

§ 1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling med anledning av verksamhetsplan med budget för 2012. Parterna gick gemensamt igenom förvaltningens förslag till verksamhetsplan med budget för år 2012.

Ledarna avstår från justering.

§ 2 Parterna enades om vissa justeringar i förvaltningens förslag.

§ 3 De fackliga organisationerna lämnade yrkanden, se bilagor:

VISION lämnade följande yrkanden:

1. Att AG budgeterar för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal både övergripande och på den nivå där verkställighet ligger.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att hänsyn till detta finns medtaget i föreslagen budget.
2. Att AG avsätter ett sådant utrymme för löneökningar att kommande löneöversyn ger medarbetarna minst reallöneökning.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
3. Att förvaltningen, partgemensamt genomför en uppföljning/utvärdering hur genomförda förändringar utifrån "Ösa utredningen" fått genomslag i stadsdelens verksamheter.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Denna typ av utredning hänvisas till staden.
4. Att förvaltningen följer intentionerna i samverkansavtalet och säkrar involveringen av skyddsombud och skyddskommittéerna, på olika beslutsnivåer, gällande lokaleffektiviseringar och lokalplanering på ett tidigt stadium.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet och svarar att förvaltningen arbetar i enlighet med stadens samverkansavtal.



5. Att det framgår av budget hur vi får en sammanhållen bild och mål sättning gällande arbetsmiljö för hela förvaltningen.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen arbetar i enlighet med den lokala överenskommelsen om samverkan som följs upp årligen.
6. Att det tydligare framgår vilken syn förvaltningen har på hur fler personer med funktionsnedsättning kan få/behålla arbetet i förvaltningen.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren svarar att förvaltningen arbetar i enlighet med stadens beslutade rekryterings- och rehabiliteringsprocesser.
7. Att det tydligare framgår hur förvaltningen planerar att hantera anhörighetsinvandringen.
Arbetsgivaren svarar att staden den 24 oktober 2011 påbörjade ett arbete för att hantera den förväntade anhöriginvandringen från Somalia. Förvaltningen ingår i ett stadsgemensamt arbete i denna fråga.
8. Att alla medarbetare ska kontinuerligt utbildas i medarbetar/lönesamtal och dialogmodellen. Tidsplan ska tas fram i samverkan.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet. En sådan utbildning genomfördes 2008 och en ny utbildning planeras under 2012.
9. Att individuella kompetens/utvecklingsplaner upprättas enligt gällande avtal. Samt att uppföljning redovisas på Förvaltningsgrupp.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Arbetsgivaren svarar att samtliga medarbetare ska ingå i en kompetensutvecklingsplan. Sammanställning redovisas i respektive samverkansgrupp.
10. Att det förebyggande hälsoarbetet ska få större uppmärksamhet i syfte att upprätthålla arbetsförmågan hos medarbetarna
Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Arbetsgivaren avser att utarbeta metoder för ett hälsofrämjande ledarskap och att utarbeta proaktiva metoder för att förebygga sjukfrånvaro.

11. Att det ska finnas en "enhet" på förvaltningen som har som uppdrag att följa upp ingångna avtal med entreprenörer.
Arbetsgivaren svarar att respektive VO ansvarar. Förvaltningen avser att under 2012 utveckla, och vid behov, implementera rutiner för uppföljning av avtal. Vidare är uppföljning av avtal en av kontrollpunkterna i den interna kontrollplanen för år 2012.
12. Att alla AML-konsekvenser ska samverkas om på den/de samverkansnivåer som förändringen sker på.
Arbetsgivaren tillstyrker yrkandet.
13. Att det i budgeten för alla VO, framgår hur medel för löneökningar budgeteras eller hur dessa på annat sätt ska finansieras inom givna ramar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet, se yrkande 2.
14. Att förvaltningen minst två gånger per år (införs lämpligen i årshjulet) redovisar alla former av "ofasta jobb", (AVA, timmanställda, självvald deltid, ofrivillig deltid, vik, vakanshållning, OSA etc. Vi önskar denna redovisning per VO:
Arbetsgivaren avser att utreda denna fråga.
15. Att upphandlingen av daglig verksamhet ej genomförs.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

VISION ställer sig vidare bakom Kommunals yrkande: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 12, 15 samt 16

VISION ställer sig även bakom SACO's yrkande: ang. utjämnande av löneskillnader inom förvaltningen. Vidare yrkandet gällande lönesatsningar på kvinnodominerade låglönegrupper.... Samt SACO's yrkande gällande tillräckligt med medel i budgeten för att möjliggöra ett professionellt arbete etc, etc,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Re" over "Giv".

Kommunal lämnar följande yrkanden:

1. Avsätt utrymme för pris och lönekomensation.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
2. Fasta tjänster - minimera antalet visstidsanställningar.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.
3. Erbjud alla deltidsanställda heltid, med en rimlig arbetstidsförläggning
Arbetsgivaren avslår yrkandet men avser att återkomma i frågan under 2012.
4. Inrätta vikariepooler med fasta anställningar
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
5. Höj personaltätheten i verksamheterna
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
6. Skapa utrymme för arbetsanpassning inom stadens verksamheter och avsätt centrala medel för aktiv rehabilitering
Arbetsgivaren bifaller delvis yrkandet. Arbetsgivaren arbetar i enlighet med stadens rehabiliteringsprocess. Yrkandet på centrala medel för aktiv rehabilitering avslås.
7. Ge tillräckligt med tid för våra yrkesgrupper till att dokumentera
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren svarar att tid för dokumentation finns.
8. Uppvärdera personliga assistenter som yrkesgrupp
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren svarar att personliga assistenter är en yrkesgrupp inom förvaltningen.
9. All personal ska garanteras fortbildning i yrket
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren svarar att samtliga medarbetare ska ingå i en kompetensutvecklingsplan.
10. Att arbetsgivaren gör en undersökning där man lägger samman all beviljad biståndstid för alla beviljade insatser i Servicehu-

set och jämför det med en sammanräkning av vilken biståndstid alla beviljade insatser skulle ge om insatserna gav den tid Stadens gemensamma schablontider föreslår.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Den beräknade tiden för genomförandet av insatser är individuell. Tidsåtgången kan variera när det gäller omvårdnadsinsatser, beroende av den enskildes behov/situation. Vad gäller serviceinsatser som t.ex. städning och tvätt beräknas tiden mera exakt utifrån stadens gemensamma schablon tidmall.

11. Kommunal yrkar att arbetsgivaren gör en undersökning där man lägger samman all beviljad biståndstid för alla beviljade insatser i Hemtjänst och jämför det med en sammanräkning av vilken biståndstid alla beviljade insatser skulle ge om insatserna gav den tid Stadens gemensamma schablontider föreslår.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Stadens ersättningssystem till utförare är idag utformad i 18 ersättningsnivåer med ett tids spann i varje nivå. Den beräknade tiden för att utföra insatser är en cirkatid för verkställighet samt för att bestämma ersättningsnivåer till utföraren. Det finns ett tidspann i varje nivå och därmed finns det utrymme för att utförandet av insatserna kan variera i tidsåtgång inom ersättningsnivån.

12. Kommunal yrkar att jämförelsen mellan faktisk beviljad biståndstid för beviljade biståndsinsatser och den tid samma beviljade insatser skulle generera om man exakt använde Stadens schablontider redovisas nedbruten på varje enskild utförarenhet.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Biståndshandläggarna beviljar insatser utifrån den enskildes individuella behov och situation. Stadens mall med schablontider är en riktning, ett arbetsredskap och stöd för biståndshandläggaren att bedöma tidåtgången för att utföra insatsen. Att använda stadens schablontider exakt är att frångå att göra individuella bedömningar.

13. Friskvård för alla på arbetstid.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Arbetsgivaren svarar att friskvård på arbetstid redan finns.

14. Minst 50% barnskötare inom förskoleverksamheten
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
15. Höja förskoleschablonen så att det täcker kommande löneförhöjningar
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förskoleschablonernas storlek fastställs av kommunfullmäktige.
16. Förvaltningens drar tillbaka förslaget om att egenregianbud inte skall lämnas vid kommande upphandlingar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
17. Kommunal yrkar – Att kvarstående gruppboheter i Kista inte upphandlas hösten 2012.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Kommunal ställer sig bakom VISIONS yrkanden

Kommunal ställer sig även bakom SACO's yrkande: ang. utjämnande av löneskillnader inom förvaltningen. Vidare yrkandet gällande lönesatsningar på kvinnodominerade låglönegrupper.... Samt SACOS's yrkande gällande tillräckligt med medel i budgeten för att möjliggöra ett professionellt arbete etc, etc,

Läraryrket lämnade följande yrkanden

1. Läraryrket yrkar på en höjning av förskoleschablonen så att det täcker förväntad höjning av priser och löner.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förskoleschablonernas storlek fastställs av kommunfullmäktige.
2. Läraryrket yrkar på att förslaget om resurstilldelning till förskolan, baserat på en avläsning per månad istället som tidigare två gånger om året, dras tillbaka.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Stadens avläsningssystem har fastställts av kommunfullmäktige.
3. Läraryrket yrkar på att förvaltningens förslag om att egenregianbud inte ska lämnas vid kommande upphand-

lingar, dras tillbaka.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Erinran från Lärarförbundet Sektion Järva-Spånga

Föreslagna höjning av förskoleschablonen på 1,5% för 2012 anser vi i realiteten vara en besparing. Priser och löner lär stiga mer än så under nästa år. De löneavtal som idag diskuteras inom löneledande industri verkar hamna på över 2,5 % och vi förväntar oss en löneökning som inte är lägre än detta. Vi hade också hoppats på ett löneutrymme som kunde ge möjlighet till att våra medlemmar i denna stadsdel kunde nå medellönen för Stockholm och inte ligga lägre än denna. Likaså att enligt oss felaktiga löneskillnader som uppstått pga. av olika lönesättningstillfällen kunde rättats till. Idag kan det vara så att senare anställd kan tjäna mer än tidigare anställd även om skickligheten i yrket är lika.

Resurstilldelningen i förskolan ska from 2012 baseras på en månatlig barnräkning. Då barnantalet är lägre på somrarna än resten av året kan detta innebära att man under vinterhalvåret tvingas ta in fler barn på förskolorna, detta för att kompensera sommarmånaderna. Att barnantalet är lägre under somrarna beror på att föräldrar försöker spara pengar under sommaren genom att säga upp blivande skolbarns förskoleplats innan sommaren. Under 2012 har Staden planerat införa ett system där majräkningsresultaten även ska gälla för juni och juli. Vi hoppas på en utvärdering av detta innan 2012 års slut. Kanske skulle det vara bättre med en för föräldrarna avgiftsfri sommarmånad?

Att redan nu ha som princip att inte lägga egenregianbud vid upphandling anser vi inte är något bra förslag. Vi tycker att nämnden ska ta beslut från fall till fall.

Likaså ska nämnden kunna ändra angående planerade verksamhetsupphandlingar. Med tanke på höstens diskussioner och avslöjanden angående ett flertal privata aktörer på marknaden borde det nu vara tid för stor eftertanke vad gäller upphandling och konsekvens av sådan.

Vårdförbundet deltog ej vid förhandling men har i efterhand inkommit med följande yrkanden

För att ge äldre i förvaltningen god vård och omsorg är engagerad och utbildad personal avgörande. Hur har man i budgeten försökt garantera kvaliteten inom HSL- delen av vård och omsorg inom äldre- vård? De legitimerade yrkesgrupper som arbetar under och ansvarar för HSL inom kommunen har hög kompetens och kunskap om hur förebygga ohälsa, behandla sjukdom, skapa förutsättningar för optimal livskvalitet samt att ur ett helhetsperspektiv planera och leda vård och omsorg. I Förvaltningens budget 2012 med inriktning för 2013 och 2014 nämns mycket lite om satsningar på dessa grupper.

Vårdförbundet har därför följande yrkanden:

1. Särskilda medel avsätts för att ge specialistutbildning till HSL personal inom äldrevård för att förvaltningen ska behålla sjuksköterskor med hög kompetens.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen avsätter årligen medel för generella fortbildningsinsatser.
2. Stadsdelsförvaltningen avsätter medel i budgeten för pris och lönekompensation. Långsiktig kompetensförsörjning prioriteras.
Arbetsgivaren avslår yrkandet gällande medel för pris och lönekompensation men bifaller yrkandet om kompetensförsörjning.
3. Tid finns för kontinuerlig uppföljning och vidareutbildning i Vodok och Profdoc samt avsättande av tid för dokumentation i dessa.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet angående uppföljning och vidareutbildning i Vodok och Profoc. Tid för dokumentation finns redan idag.
4. Stadsdelsförvaltningen tillsätter en utredning som ser över arbetsbelastningen och arbetsmiljön för sjuksköterskor i äldrevård. Detta för att säkerställa patientsäkerheten.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

SACO lämnade följande yrkanden

Under en lång följd av år har stadens förvaltningar inte erhållit pris- och lönekompensation med hänvisning till givna budgetramar. Saco anser att det i praktiken medfört en urholkning av verksamheterna och inneburit en ökad arbetsbelastning, högre stress, ökade sjuktal och en kraftigt försämrad psykosocial arbetsmiljö.

1. Att det i stadsdelsnämndens verksamhetsplan och budget ska framgå hur medel för löneökningar budgeterats eller hur dessa på annat sätt skall finansieras inom givna ramar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
2. Att arbetsgivaren avsätter ett sådant utrymme för löneökningar att kommande löneökningar ger stadsdelsförvaltningens medarbetare reallöneökningar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Hanteras av arbetsmarknadens parter.
3. Att stadsdelsnämnden ska avsätta medel för att utjämna löneskillnader inom förvaltningen.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Hanteras inom ramen för avtalsrörelsen.
4. Att en övergripande strategi införs när det gäller stadsdelsnämndens lönepolitik så att väsentliga nyrekryteringar kan genomföras och att stadsdelsförvaltningen betalar konkurrenskraftiga löner för samtliga anställda så att förvaltningen kan behålla sin personal.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Förvaltningen arbetar i linje med detta.
5. Att det i budgeten ska finnas ett utrymme för lönesatsningar på Saco:s kvinnodominerade låglönegrupper: socionomer, bibliotekarier, sjukgymnaster, arbetsterapeuter m fl.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Hanteras inom ramen för avtalsrörelsen.

6. Att det avsätts tillräckliga medel i budgeten för att möjliggöra ett professionellt arbete, enligt stadens riktlinjer, inom Individ och Familj, Äldreomsorg och Omsorg för personer med funktionsnedsättning. Budgetramen bör anpassas till verkligheten, inte verkligheten till budgetramen. Föreslagen budgetram kan medföra avsevärda konsekvenser för den psykosociala arbetsmiljön.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Kommunfullmäktige fastställer budget.
7. Att stadsdelsförvaltningens antidiskrimineringsklausul utvecklas på så sätt att stadsdelsförvaltningen kan vidta åtgärder mot leverantör och underleverantör som anmäls för diskriminering.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Stadens antidiskrimineringsklausul tillämpas.
8. Att arbetsgivaren budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal både på ett övergripande plan och på den nivå där verkställigheten ligger.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att hänsyn till detta finns medtaget i föreslagen budget.
9. Att då förvaltningen redan har fullföljt effektiviseringar när det gäller administration och lokaler inga fler sådana besparingar görs.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att anpassning till framtida faktisk arbetssituation avgör bemaning och lokaler.
10. Att förvaltningen följer intentionerna i samverkansavtalet och säkrar involveringen av skyddsombud och skyddskommittéerna på alla beslutsnivåer gällande lokal effektiviseringar och lokalplanering på ett tidigt stadium oavsett om det är ett bolag som har uppdraget eller om det är förvaltningen.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet i de delar som avser lokaler där förvaltningen har personalansvar.



SACO i Rinkeby och Kista ställer sig bakom Kommunals yrkande 1 till 9 samt 15.

SACO i Rinkeby och Kista ställer sig bakom Visions samtliga yrkanden.

§ 4 Förhandlingen avslutas i oenighet 2011-12-09

Vid protokollet:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Charlotta Finnerman'.

Charlotta Finnerman

Handwritten initials in blue ink, possibly 'Fe' and 'CW'.