



Datum avser perioden
2011-12-06

MBL §
11

Parter:

Närvarande Förvaltning Maria Mannerholm Yvonne Goldberg Reneé Hildebrand Gunnar Ohlsén Lars Wennberg Ingrid Widebäck	Organisation Kommunal Kommunal Läraryrket Läraryrket SACO Vision	Närvarande Marika Eriksson Kristina Thörnsell Jana Ahlqvist Bo Ståhl Olle Sjölund Björn Adolfsson
---	--	---

Ärende Se även fortsättn blad

Verksamhetsplan för Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd 2012
Dnr 475-2011-1.1

Noteringar från sammanträde Se även fortsättn blad

Kommunal framförde 18 yrkanden, varav Läraryrket anslöt sig till 1-5, 7-10, 14-15, 17-18 och Vision anslöt sig till 1, 2, 4, 7-10, 14, 17.

Vision framförde 15 yrkanden, varav SACO anslöt sig till 1-9, 11-14, Kommunal anslöt sig till 4, 7-9, 13-14 och Läraryrket anslöt sig 4, 7-9, 11-14.

Kommunal anmälde ett särskilt uttalande.

Fortsättning på nästa sida.

Förvaltningens förslag Se även fortsättn blad

Arbetspartens förslag Se även fortsättn blad

Mot förvaltningens förslag göres

Ingen erinran Följande erinran

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

Förhandlingen avslutad i enighet oenighet

Datum 2011-11-13
Vid protokollat
Kerstin Henningsson
Kerstin Henningsson

Justeras

Förhandlare	Datum
<i>Marika Eriksson</i>	
<i>Jana Ahlqvist</i> Vision	111213
<i>Kristina Thörnsell</i>	111213



FORTS. FÖRHANDLINGS PROTOKOLL VERKSAMHETSPLAN 2012

YRKANDEN FRÅN KOMMUNAL

Kommunal framförde 18 yrkanden, varav Lärarförbundet anslöt sig till 1-5, 7-10, 14-15, 17-18 och Vision anslöt sig till 1, 2, 4, 7-10, 14, 17.

- 1. Fasta tjänster – minimera antalet visstidsanställningar**
Förvaltningen bifaller yrkandet.
- 2. Erbjud alla deltidsanställda heltid, med en rimlig arbetstidsförläggning**
Förvaltningen följer stadens anvisningar.
- 3. Inrätta vikariepooler med fasta anställningar**
Förvaltningen kan tänka sig någon form av vikarieorganisation och återkommer i frågan.
- 4. Avsätt utrymme för pris och lönekomensation**
Förvaltningen avslår yrkandet
- 5. Höj personaltäckningen i verksamheterna**
Enheterna bemannar utifrån tilldelad budget.
- 6. Avsätt medel centralt för att utjämna löneskillnader för Kommunals medlemmar i staden**
Förvaltningen svarar att detta inte är en fråga för stadsdelsnämnden.
- 7. Skattepengar ska gå till verksamhet ej till vinstuttag!**
Förvaltningen betalar entreprenörerna enligt ingångna avtal.
- 8. Ordentlig uppföljning av ingångna avtal i samverkan med de fackliga organisationerna**
Förvaltningen gör uppföljningar i enlighet med avtalen.
- 9. Fullt meddelarskydd i all privat verksamhet**
- 10. ILO – konventionen skall vara ett krav i alla upphandlingar**

22
KS

- 11. Kraftigt höjda ersättningsnivåer för de kommunala och privata utförarna av hemtjänst**
Förvaltningen svarar att ersättningsnivåerna fastställs av kommunfullmäktige.
- 12. 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.**
Förvaltningen avslår yrkandet.
- 13. Biståndsbedömd tid som står i en rimlig proportion till de biståndsbedömda insatserna**
Förvaltningen bifaller yrkandet.
- 14. Skapa utrymme för arbetsanpassning inom stadens verksamheter; avsätt centrala medel för aktiv rehabilitering**
Förvaltningen svarar att detta inte är en fråga för stadsdelsnämnden.
- 15. Ge tillräckligt med tid för våra yrkesgrupper till att dokumentera**
Förvaltningen kommer att se över förhållandet. Avdelningschefen för förskolan kommer att sammankalla en arbetsgrupp bestående av förskollärare och fackliga representanter och arbeta med frågan. Äldreomsorgen fortsätter satsa på utbildning i Parasol och Vodok samt lyfter frågan om dokumentation bland cheferna inom äldreomsorgen.
- 16. Uppvärdera personliga assistenter som yrkesgrupp**
Förvaltningen bifaller yrkandet.
- 17. All personal ska garanteras fortbildning i yrket**
Förvaltningen avslår yrkandet med motiveringen att "all" personal även innefattar medarbetare som arbetar mycket kort tid. Förvaltningen hänvisar i övrigt till att varje medarbetare erbjuds en individuell utvecklingsplan med inventering av kompetens- och fortbildningsfrågor som årligen följs upp av enhetschef.
- 18. Schemalagd friskvårdstimme 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.

22
105

YRKANDEN FRÅN VISION

Vision framförde 15 yrkanden, varav SACO anslöt sig till 1-9, 11-14, Kommunal anslöt sig till 4, 7-9, 13-14 och Lärarförbundet anslöt sig 4, 7-9, 11-14.

- 1. Att stadsdelen budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna avtal både på ett övergripande plan och på den nivå där verkställigheten ligger.**
Förvaltningen svarar att kostnadsökningar för ingångna avtal redan budgeteras i enlighet med avtalet. I övrigt budgeterar förvaltningen för de medel som nämnden tilldelas.
- 2. Att stadsdelen avsätter ett sådant utrymme för löneökningar att kommande löneökningar ger stadsdelens medarbetare reallöneökningar.**
Yrkande avslås. Stadelsnämnden följer de centrala parternas överenskommelser vid löneöversynsförhandlingarna.
- 3. Att stadsdelen anger en eller flera enheter med uppdraget att följa upp ingångna avtal med respektive entreprenör. Uppföljning ska ske i samverkan med de fackliga organisationerna.**
Förvaltningen gör uppföljningar i enlighet med avtalen.
- 4. Att stadsdelen inför indikatorn personalomsättning och att där hänsyn även tas till alla former av ofasta jobb (allmän visstidsanställning, "timanställningar", självvald deltid för att orka jobba, ofrivillig deltid, vikariat, osv.).**
Förvaltningen avslår yrkandet med motiveringen att detta inte är tekniskt möjligt. Redovisning av antalet AVA-anställningar och timanställningar tillstyrks.
- 5. Att stadsdelen avsätter resurser till individ- och familjeomsorgen för att möta och säkra kraven på mer kvalificerade utredningar, evidens i arbetet och för att säkra att de anställda får en rimlig arbetsbelastning.**
Förvaltningen avsätter de resurser kommunfullmäktige fördelat till verksamhetsområdet i enlighet med fördelningsnycklarna. Förvaltningen gör inga egna omfördelningar omfördelningar förutom avdrag för administration och fördelning av resurserna för barn- och ungdom.

3/2
1005

6. **Att stadsdelen tillsammans med personalorganisationerna genomför en uppföljning/utvärdering av den centraliserade administrationen: gemensam ekonomihantering, gemensam lönehantering, gemensam IT, kontaktcenter, lean, m.m.**
Förvaltningen har inte mandat att utvärdera annan förvaltnings verksamhet.
7. **Att stadsdelen följer intentionerna i samverkansavtalet och säkrar att skyddsombud och lokala samverkansgrupper får möjlighet att involveras när det gäller lokaleffektiviseringar och lokalplanering på ett tidigt stadium.**
Förvaltningen bifaller yrkandet.
8. **Att stadsdelen har en tydlig målsättning för arbetsmiljön.**
Förvaltningen bifaller yrkandet.
9. **Att stadsdelen tydligare anger hur fler personer (inom och utom organisationen) med funktionsnedsättningar kan få/behålla arbete i stadsdelen.**
Förvaltningen återkommer i frågan.
10. **Att stadsdelen tydligare anger hur den ska hantera den beräknade anhöriginvandringen.**
Förvaltningen svarar att detta inte är en fråga som berör Hägersten-Liljeholmen i särskilt hög grad eftersom vi endast har ett fåtal invandrare från Somalia.
11. **Att stadsdelen beslutar att samtliga verksamheter inför friskvårdstimme i syfte att främja hälsoarbetet och minska sjukfrånvaron.**
Förvaltningen hänvisar till att alla anställda som arbetar minst 75 % av heltid erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet så tillåter.
12. **Att alla anställda kontinuerligt utbildas i medarbetar-/lönesamtal och att uppföljning ävenledes sker kontinuerligt. Tidplan ska tas fram i samverkan. Inför VP 2011 svarade förvaltningen "att utbildning av chefer är inplanerade. För övrig personal kommer samverkan att ske med de fackliga organisationerna om upplägg och tidplanering".**
Förvaltningen bifaller yrkandet. Utbildningarna av chefer har genomförts under 2011. Respektive chef utbildar sedan i sin tur medarbetarna i samband med APT och planeringsdagar.

22
105

- 13. Att det förebyggande arbetet i avtalet med företagshälsovården redovisas årligen.**
Förvaltningen bifaller yrkandet. Redovisningen sker i verksamhetsberättelsen.
- 14. Att risk- och konsekvensanalys av arbetsmiljökonsekvenser alltid görs före beslut om organisationsförändringar och tillsammans med berörda anställda. Ett diskussionsunderlag för hur detta skulle kunna genomföras bifogas.**
Förvaltningen tar upp frågan vid nästkommande förvaltningsgrupp i januari 2012.
- 15. Att stadsdelen noggrant bevakar konsekvenserna för personalen av överföringen av boutredningen till socialnämnden och kontrakts- och hyresadministrationen respektive sommarkoloniverksamheten till servicenämnden.**
Förvaltningen bifaller yrkandet.

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”

SÄRSKILT UTTALANDE FRÅN KOMMUNAL

”Kommunal läser i Verksamhetsplanen om äldreomsorgen.

- Verksamheterna ansöker om fortsatta extra medel som Staden avsatt för att förstärka bemanningen i demensboende.
- Värdegrundarbetet och att arbeta utifrån de nationella riktlinjerna är prioriterat.
- Prioriterade områden är den personliga omvårdnaden, maten och måltidssituationen samt möjlighet till en meningsfull vardag och utvistelse.

- På vård- och omsorgsboende ska alla boende erbjudas möjlighet till sociala aktiviteter och utevistelse. Måltiden ska vara en trevlig stund på dagen för social samvaro.

Allt detta klingar falskt när verkligheten är att stadsdelen förhandlar om att sänka personalbemanningen, ner till 2 personal på förmiddagarna vissa dagar, alltså till dagens helgbemanning på vardagarna. Korta stunder blir det även planerat ensamarbete på Demensavdelningarna. Det säger sig själv att det betyder sämre omvårdnad och minskad tid för sociala aktiviteter.

- Hägersten-Liljeholmens arbetsplatser ska präglas av god arbetsmiljö och främja hälsa.

Hur ska stress, ökad fysisk och psykisk belastning, och arbetspass på upp till 11.5 timmar och som inte ger tid till återhämtning leda till detta?
Hur ska omvårdnadspersonalen hinna med allt när bemanningen minskar och arbetsgivaren inte vill ta bort några av dagens arbetsuppgifter? När kommer möjligheten att ta ut friskvårdstimmen?

För att säkerställa arbetsmiljön på förskolorna ska arbetsgivaren skriva risk och konsekvensanalys när det skrivs in nya barn på avdelningarna/ grupperna som överstiger det antal som stadens politiker bestämt. I analysen som ska skrivas tillsammans med personalen bör särskild hänsyn tas till ljudnivå/buller, stress och en bemanning anpassad efter barnens tillsynsbehov.

Arbetet för att sänka sjukfrånvaron är viktig ur arbetsmiljösynpunkt. Både för den som är drabbad av sjukdom och arbetskamraterna som får ta den sjukes arbetsuppgifter då arbetsgivaren ofta väljer att inte tillsätta vikarie. Men det är naivt att tro sig lösa detta enbart med ett samtal med en HR-konsult, vilket oftast bara leder till 1:dags intyg. Företagshälsovårdens tid borde istället upptas av att arbeta förebyggande och rådgivande till chefer för en god arbetsmiljö. Med en jämn och acceptabel arbetsbelastning på arbetsplatserna skulle frisknärvaron öka och arbetet utföras med en god kvalitet och då skulle också personalen känna en större tillfredsställelse.
Vad är priset av låg bemanning, schemaläggning varannan helg, arbetspass på 11.5 timmar utan möjlighet till återhämtning?

Med önskan om ett Gott Nytt arbetsmiljövänligt 2012.”

bst

