

SKÄRHOLMENS STADSDELSFÖRVALTNING



FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Förhandling enligt 11 § MBL

Sammanträdesdatum : 2/12 2009

(SDN 24: 100/638-2009)

Närvarande:

Organisation

- Kommunal
- SKTF
- SACO /
- Ledarna
- Lärarförbundet
- Vårdförbundet
- Annan organisation

Facklig:

inga Lundvall
Peter Jansson
Gunilla Hansson

~~Anna Rönner~~
och Erik Odentid *Gunilla Hansson*

Helena Hedberg *Helena Hedberg*

SDF:

Steinunn A Hakansson
Eva Bastling
Rune Ney
Gunnel Altin
Britt-Marie Stenberg
Birgitta Thulén

Ärende: Budget och Verksamhetsplan för 2010

Noteringar från förhandlingen:

Fackliga organisationer; SACO, Kommunal markerar
oenighet se bifogade skrivelser. inkommer med
SKTF och Lärarförbundet.
Justeras: särskilt uttalande.

Lämnat återbud till förhandlingen har:

Datum:

2/12. 2010

Vid protokollet:

Gunnel Altin


Erinran från Kommunal till 2010 års budget och verksamhetsplan

- Kommunal vänder sig starkt emot att pris och lönekompensation inte finns nämnt i budgeten för 2010
- I aktivitetsplanen har man tagit upp att Sätra Vård och Omsorgsboende skall ut på upphandling vilket kommunal inte alls kan hålla med om. Man har från Staden sagt att man skall ha ett kommunalt alternativ kvar i varje Stadsdel så man kan jämföra kvaliteten mellan det kommunala och privata alternativet. Sätra Vård och Omsorgsboende är det enda boendet som finns kvar i Stadsdelen när det gäller demensvård och det vore olyckligt om det går ut på upphandling

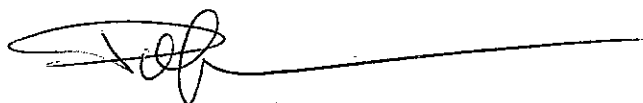
Kommunal kräver därför att:

- Pris och lönekompensation tillförs budgeten för 2010
- Att Sätra Vård och Omsorgsboende tas bort från aktivitetsplanen.

Kommunal sektion 27


Inga Lundvall

SKTF 24 SKÄRHÖLLEN


PETER JANSSON



Läraryrket Brännkyrka

Läraryrket yrkanden budget 2010

Pris och lönekompensation har inte funnits i Stockholms stads budget under flera år. Detta medför en osäkerhet, inte minst i tider då vi inte vet vad de centrala avtalen ger när det gäller investeringar i medarbetarna. Vi befärar kollisioner mellan stadens mål och prioriteringar som måste göras på enhetsnivå för att få budgeten i balans. Inte minst för de enheter som redan idag inte lyckats att kombinera kvalitet och en budget i balans. Vi tror att detta kommer att leda till en försämrad psykisk arbetsbelastning för chefer och medarbetare. Detta samtidigt som staden strävar efter ytterligare förbättringar vad gäller sjukfrånvarostatistiken.

Läraryrket yrkar kompensation för pris- och löneökningar så att ingen konflikt uppstår mellan budget, skolplan och kvalitet i våra verksamheter.

Läraryrket gläds åt det förskolelyftet. För att det inte ska bli samma problematik som med stadens skolor, att vissa inte deltar på grund av ökade kostnader, behöver centrala medel anslås för att kompensera förskolor som deltar.

Läraryrket yrkar att det avsätts medel på central nivå för att stimulera deltagandet i förskolelyftet.

Stockholms stad ligger generellt långt framme både i Sverige och internationellt vad gäller medarbetarnas möjligheter att använda sig av IT i sin informationsinhämtning och kommunikation. Detta gäller dock inte överallt, t.ex. förskolan, vilket medför bekymmer då allt mer av stadens kommunikation sker över nätet.

Läraryrket yrkar att kartläggning av detta sker och att det upprättas en plan för att jämna ut skillnaderna vad gäller IT-tillgängligheten för medarbetarna.

För Läraryrket sektion Brännkyrka
Helena Hedberg



Särskilt uttalande från SKTF Stockholms stad gällande stadens målsättning om att vara attraktiv arbetsgivare.

Stadens politiska majoritet har lagt fram sitt förslag till budget för år 2010. Det är en budget som fortsätter att konkurrensutsätta stadens verksamheter och leja ut arbetet till privata intressenter och därmed minska arbetsmöjligheter och antalet anställda i kommunal regi. Detta oavsett om det leder till kostnadsminskningar och effektiviseringar eller inte för staden. Inga som helst belägg ges för att de uppgifter om minskade kostnader som anges i budgeten är realistiska. SKTF konstaterar att målet i sig tycks vara att till varje pris krympa eller helt få bort verksamhet som drivs i kommunal regi.

Syftet kan vid en första anblick synas vällovligt - stockholmarna ska kunna välja från ett smörgåsbord av olika aktörer vare sig det handlar om plats i förskolan, hemhjälp för äldre eller boende och omvårdnad av personer med funktionsnedsättning.

Sett ur ett konkurrensperspektiv haltar det om det i slutänden inte finns kvar någon kommunalt driven verksamhet för den som önskar det. Sett ur ett arbetsmarknadsperspektiv får det lätt absurda konsekvenser. Staden gör sig å ena sidan av med personal, via ett omställningsavtal vars tillämpning i flera fall lämnar en hel del övrigt att önska, och där risken finns att många går ut i arbetslöshet. Å andra sidan satsar den politiska ledningen på att, återigen vällovligt i och för sig, hjälpa dem som är i arbetslöshet och som kanske därtill har särskilda svårigheter att finna ett arbete, att få in en fot på arbetsmarknaden.

Budgetförslaget har, som det står skrivet, ett "starkt fokus på sysselsättningen". Som SKTF Stockholms stad uppfattar det, är det inte sysselsättningen för stadens anställda man värnar om.

Stockholms stad ska vara ett föredöme och ställa upp med en stark organisation för att bidra till att ungdomar, invandrare m.fl. grupper får arbetslivserfarenhet. Det är en självklarhet. Men intrycket blir minst sagt dubbelydigt, när staden samtidigt kastar ut sina egna anställda i arbetslöshet.

I ljuset av ovanstående lägger SKTF följande uttalanden till Kommunfullmäktige:

Kvalité och arbetsmiljö

Stockholms stad ska erbjuda god kvalité i sina egna och i de upphandlade verksamheterna. Valfriheten och kundnöjdheten ska mätas och kontrolleras regelbundet.

Stockholms stad ska ha en säker och sund arbetsmiljö, kännetecknad av trivsel, arbetstillfredsställelse, medinflytande och säkerhet. Hälsa ska främjas, ohälsa och skador motverkas. Medarbetare, vars arbetsförmåga blivit nedsatt, ska få rehabiliterande stöd och omsorg för att uppnå optimal arbetsförmåga.

Detta framgår av budgetförslaget 2010.

SKTF Stockholms stad befarar att i de ständigt pågående förändringarna och personalminskningar kommer arbetsmiljön med stor sannolikhet att försämrans både vad gäller den fysiska arbetsmiljön men framför allt den psykosociala arbetsmiljön. Många av SKTFs medlemmar och även andra medarbetare är av den åsikt att det behövs mer personal i offentlig sektor för att bl.a. kunna garantera den lovade kvalitén och för att Stockholms stad kan leva upp till den goda arbetsgivaren som stadens ledning anser sig vara.

Stockholms stad som arbetsgivare måste bli bättre på att samverka i samband med verksamhetsförändringar och bättre på att förstå vad som menas med verksamhetsförändringar enligt Medbestämmandelagen. Bra samverkan ligger till grund för en ökad förståelse hos medarbetarna och chefer för vad som skall ske. Vi vet att bra samverkan, d.v.s. delaktighet och inflytande, minskar oron vid övertalighet och uppsägningar.

Stockholm stad som arbetsgivare måste bli bättre på att göra konsekvensbeskrivningar och riskbedömningar enligt Arbetsmiljölagen i samverkan vid verksamhetsförändringar. Detta på alla nivåer där samverkan ska ske! En bra konsekvensbeskrivning är en bra grund för att bearbeta de svårigheter som förändringar medför.

Vi ser framemot att genom våra fackliga förtroendevalda och våra skyddsombud vara delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet och därmed delaktiga i stadens kvalitetsarbete för välfärdstjänsternas genomförande!

Valfrihet

SKTF ser positivt på Stadens inställning till att lika villkor ska gälla för egen regi och enskilda alternativ och att denna inställning inte är begränsad till att endast gälla LOU och/eller Konkurrenslagen. Den breda opinionen inom EU är enig om att socialt ansvarstagande som arbetsgivare ingår i arbetslivet oavsett om verksamheter bedrivs i offentlig eller privat regi. Detta skapar en sann valfrihet – även för medarbetare, våra medlemmar, genom att det underlättar valet av arbetsplats. För att befästa och öka valfriheten anser SKTF att ILO:s åtta kärnkonventioner ska ingå i samtliga upphandlingar av tjänster. Som ett led i lika villkor är det en självklarhet eftersom Stadens egen regi lever upp till dessa.

SKTF är dock bekymrad över att takten på konkurrensutsättningen utarmar stadens beställarkompetens. Därför föreslår SKTF att stadens nämnder ska ha en egen "verkstad" för att ta fram "prototyper". På så sätt hålls beställarkompetens uppe. Staden undviker sårbarhet i den långsiktiga verksamhetsutvecklingen.

För att ytterligare förstärka beställarkompetensen anser SKTF att stadens egna verksamheter ska aktivt delta i verksamhetsutvecklingen genom att utmana de privata utförarna att hålla hög kvalitetsnivå.

SKTF välkomnar de tydliga intentioner i budgeten om uppföljning av de konkurrensutsatta verksamheterna. SKTF vill gå ännu längre i syfte att ge medborgarna bästa möjliga verksamhet: all verksamhet ska inspekteras/följas upp genom oanmälda och givetvis anmälda besök.

Det kommunikativa ledarskapet

SKTF välkomnar alla satsningar att stöda stadens chefer i sitt ledarskap. Alla undersökningar visar att chefen är en av de viktigaste faktorerna för en tillfredsställande arbetsmiljö. Av budgetförslaget framgår att staden avser att analysera hur många medarbetare är optimalt för att en chef ska "kunna vara en närvarande och handledande ledare". SKTF står gärna till

hjälp i denna analys genom att tillhandahålla resultat från de undersökningar och samtal med chefer som SKTF har genomfört i bl.a. i denna fråga men även när det gäller chefers egen arbetsmiljö. SKTFs uppfattning är att en chef inte ska ha fler än 25 direkt underställda medarbetare.

Myndighetsutövning

SKTF Stockholms stad välkomnar alla former av kompetensutveckling för stadens anställda i allmänhet och för SKTF medlemmar i synnerhet. Vi är dock kritiska till att budget och VP för 2010 inte innehåller tydliga mål för verksamheten inom myndighetsutövning utan anger målsättningen genom att "alla nämnder ska fastställa verksamhetsspecifika och uppföljningsbara mål för sina verksamhetsområden".

SKTF Stockholms stad är bekymrad över det faktum att samtidigt som bl.a. SAF ska utarbeta riktlinjer, policys, utbildningsinsatser mm ska stadens förvaltningar inom respektive nämnd ta fram målen för sin verksamhet. SKTF anser att detta skapar otydlighet om vad Stockholms stad förväntar sig av myndighetsutövningen och osäkerhet bland chefer och handläggare om den egna verksamhetens prioriteringar överensstämmer med stadens. Vidare kan "egna mål" leda till prioriteringar som ser olika ut i staden och i allra sämsta fall kan prioriteringarna strida mot Socialtjänstlagen.

Enligt SKTFs undersökning bland landets socialchefer ser de flesta brister inom socialtjänsten idag, främst gäller det ekonomiska resurser och prioriteringar. Flertalet upplever - ofta eller ibland - intressekonflikter mellan budgeten och verksamhetens krav och nästan alla har varit med om att inte kunna hålla sin budget.

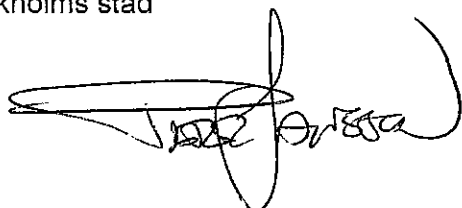
SKTF Stockholms stad har vid flertal tillfällen påpekat den ansträngda arbetssituationen bland dem som arbetar med socialbidragshandläggning och biståndsbedömning, SKTF har gjort undersökningar om socialsekreterarnas arbetssituation och i massmedia har detta uppmärksammats vid flera tillfällen ur olika samhällspolitiska synvinklar.

SKTF befarar att kostnaderna för socialbidrag och bistånd kommer att öka och att denna ökning sker på bekostnad av personaltäteten. Vi vill betona att all undersökning och forskning inom området påpekar på att den förvaltning som har god tillgång till handläggare har större möjligheter till att stå emot en sådan kostnadsökning.

Lön

Återigen har Stockholms stad låtit bli att avsätta medel för höjda löner i stadens budget och har därmed förskjutit ansvaret för detta till de enskilda nämnderna och i slutändan till dem som utför arbetet i välfärdens tjänst. SKTF är djupt kritisk till sättet att låta våra medlemmar genom egna besparingsåtgärder att bekosta sina löneökningar. I princip är det inget fel att omprioritera i verksamheten men när valet gäller mellan prislappen på välfärdstjänstens kvalitet och den egna plånboken anser vi att uppdraget är orimligt! Dessutom skapar det redan från början olika förutsättningar för olika förvaltningar, t.o.m. olika enheter, att bemöta behovet av löneökningar. Det skapar och ökar osakliga löneskillnader mellan förvaltningar och enheter. SKTF anser att Stockholms stad inte tar ansvar över sin lönepolitik.

SKTF Stockholms stad





Särskilt uttalande i samband med MBL förhandling Budget verksamhetsplan 2010

SACO anser att den av stadshuset beslutade budgeten är mycket otillräcklig för verksamhet inom Individ och Familj, särskilt inom området Barn och Unga.

Vi befarar att den beslutade budgetram som föreslagits kommer att innebära besparingar på förebyggande arbete.

Skärholmen stadsdel har sedan länge ett uppskattat Praktikcentrum som i samarbete med högskolorna utbildar socialsekreterare och utgör en mycket god rekryteringsbas till socialsekreterare i förvaltningen. Vi är oroliga för att denna verksamhet som en direkt följd av besparingskraven nu är hotad.

Vi känner stor oro för att förebyggande arbete inom förvaltningen kommer att läggas ner t.ex. Samordnare för Kvinnofridsfrågor.

SACO anser att personalavdelningen redan i nuläget är underbemannad och i det nya budgetförslaget föreslås inga personalförstärkningar vilket medför orimlig arbetsbelastning på personalkonsulenterna. Vi befarar att vissa arbetsuppgifter inte kommer att utföras. Nödvändiga saker som lönekartläggning för stadsdelen har hittills inte kunnat genomföras vilket är beklagansvärt.

Skärholmen

2009-12-02


Gunilla Hansson