






Tid och plats: 2013-12-02, Rinkebysalen

Justeras:


Olle Johnselius

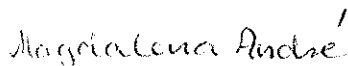

Annica Walther
Vision


Anders Bengtsson
Läraryrket


Riitta Eddib
Kommunal


Åsa Molin
SACO


Karin Wrännvik
Ledarna


Magdalena André
Vårdförbundet

Förhandling MBL § 11 angående verksamhetsplan med budget 2014

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

Närvarande: för Arbetsgivaren:

Olle Johnselius	Stadsdelsdirektör
Ulrika Axelsson	VO-chef
Gunilla Davidsson	VO-chef
Kerstin Alnervik	VO-chef
Susanne Tengberg	VO-chef
Verner Stadthagen	Administrativ chef

För arbetstagarparterna:

Annica Walther	Vision
Anders Bengtsson	Läraryrket
Riitta Eddib	Kommunal
Annette Abdelli	Kommunal
Åsa Molin	SACO
Karin Wrännvik	Ledarna
Magdalena André	Vårdförbundet


§ 1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling med anledning av verksamhetsplan med budget för 2014. Parterna gick gemensamt igenom förvaltningens förslag till verksamhetsplan med budget för år 2014.

§ 2 De fackliga organisationerna lämnade följande yrkanden

Vision:

Vision yrkar på:

1. Att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på analys av löneökningsbehovet, i enlighet med HÖK 13.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att varje enhet, liksom tidigare år, reserverar utrymme för löneökningar.
2. Att det ska finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen, budgetprocessen stadscentralt och förvaltningen i enlighet med HÖK 13 inför kommande löneöversyner utan angivna nivåer.
Arbetsgivaren avslår yrkandet, förvaltningen styr inte den stadscentrala budgetprocessen.
3. Att förvaltningen redovisar vad återbetalning från AFA används till.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att detta hanteras av staden centralt.
4. Att förvaltningen kontinuerligt följer upp resultatet av medarbetarnas kompetensutveckling och de möjligheter de haft för detta.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Fortbildning ges vid behov. Chefer för löpande dialog med sina medarbetare om kompetensutveckling. Det sker individuellt vid medarbetarsamtal samt på gruppnivå på APT. En arbetsgrupp bestående av företrädare för både arbetsgivaren och fackliga organisationer har gemensamt tagit fram förslag till lönepolitiskt program som beslutats under 2013. En del av detta material gäller medarbetarsamtal där individuell utvecklingsplan ingår.
5. Att förvaltningen genomför psykosocial skyddsronde en gång per år.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art följs upp både via skyddsronder, medarbetarsamtal samt via medarbetarenkät.
6. Att förvaltningen kontinuerligt redovisar handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att tillfälle för uppföljning bestäms i respektive samverkansgrupp.



7. Att verksamheter som ska föras över mellan olika nämnder ses som stadsin-
terna verksamhetsövergångar.
*Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att beslut fattas på kom-
munövergripande nivå.*

8. Att förvaltningen definierar vad som avses med administration samt hur för-
valtningen tänker minska dessa kostnader.
*Staden har definierat administration genom att beskriva hur indikatorn ska
beräknas. Kostnaderna minskas löpande genom effektivisering.*

9. Att förvaltningen, för att uppnå kontinuitet bland socialsekreterare och bi-
ståndshandläggare, redovisar en analys av arbetsmiljö och arbetsbelastning
för dessa arbetstagare.
*Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att arbetsmiljö och arbets-
belastning mäts varje år vid medarbetarenkät. Handlingsplan tas fram till-
sammans med berörda medarbetare. I övrigt hanteras arbetsmiljö frågor lö-
pande enligt samverkansavtalet.*

Vision ställer sig bakom Kommunals yrkande nr 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14,
19, 20 och 21; Lärarförbundets yrkande nr 1, 2, 3, 4 och 5; Vårdförbundets yr-
kande nr 3, 4, 6, 7, 8, 9 och 10 samt SACO:s yrkande nr 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10,
11, 12, 13 och 15.

Kommunal yrkar på följande:

- 1 Få full pris- och lönekompensation.
Arbetsgivaren avslår yrkandet,

- 2 Kommunal yrkar på att det generella effektiviseringskravet på 1% ska bort
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

- 3 Heltid ska vara norm vid anställning.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

- 4 Att alla som har deltid och vill ha heltidsanställning ska erbjudas sådan med
rimlig arbetstidsförläggning.
*Arbetsgivaren svarar att målet är att alla som har deltid och vill ha heltid ska
erbjudas detta. Förvaltningen ska snarast utreda förutsättningarna.*

- 5 Skapa tryggare anställningar: Normen ska vara att tidsbegränsade anställ-
ningar endast ska förekomma vid vikariat, allmänna visstidsanställningar ska
minimeras.
*Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Normen är att tidsbegränsade anställningar
endast ska förekomma vid vikariat. Allmän visstidsanställning ska endast*

alw
RE

användas när särskilda behov finns.

- 6 Fortbildning/kompetensutveckling: Alla anställda, och framförallt de som har minst yrkesutbildning, ska få en regelbunden fortbildning i arbetet.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att fortbildning ges vid behov. Chefer för löpande dialog med sina medarbetare om kompetensutveckling. Det sker individuellt vid medarbetarsamtal samt på gruppnivå på APT. En arbetsgrupp bestående av företrädare för både arbetsgivaren och fackliga organisationer har gemensamt tagit fram förslag till lönepolitiskt program som beslutats under 2013. En del av detta material gäller medarbetarsamtal där individuell utvecklingsplan ingår.
- 7 Mer resurser ska avsättas för kompetensutveckling för de som redan är anställda och som saknar yrkesutbildning.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att verksamhetens behov styr. Inom förskola, äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning finns möjlighet att ansöka om resurser centralt i staden för att höja kompetensen hos medarbetare som saknar yrkesutbildning.
- 8 Ett stort arbetsmiljöproblem är när arbetsgivaren inte tar in vikarier vid korttidsfrånvaro eller bara tar in vikarier på del av arbetspasset. All korttidsfrånvaro ska vikarietäckas.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att individuell bedömning görs vid varje tillfälle av korttidsfrånvaro.
- 9 Bemanningen behöver höjas främst inom verksamheter som direkt är riktade mot människor som behöver vård och omsorg.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att bemanning planeras utifrån aktuellt behov.
- 10 För brukarna inom hemtjänst är det viktigt att så få olika personer kommer hem till dem som möjligt. Det skapar trygghet för brukarna och god arbetsmiljö för Kommunals medlemmar som arbetar inom hemtjänsten.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att i så stor utsträckning som möjligt ska kontinuitet av personal bibehållas.
- 11 Mera resurser tillförs för stöd och service till personer med funktionsnedsättning.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att kommunfullmäktige fastställer ersättningsnivåer i stadens budget.
- 12 Arbetsgivaren beslutar att personal vid samtliga verksamheter i Rinkeby-Kista sdn/sdf bereds en säkerställd möjlighet att ta en friskvårdstimme en gång i veckan, och det skall vara schemalagt.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att möjlighet att utnyttja

Ch
Alw
KE

friskvårdstimmen finns när arbetet så medger.

- 13 Att arbetsgivaren även i övrigt prioriterar det förebyggande hälsoarbetet för all personal genom att man höjer nivån i ersättningen till 1200kr/år för friskvårdsaktiviteter.
Arbetsgivaren bifaller delvis yrkandet. Ersättningen höjs från 800 kr per år till 1000 kr per år.
- 14 Istället för att AFA-pengar betalas tillbaka yrkar Kommunal att man skall satsa på bättre förmåner för långtidssjuka och anställda som har behov av arbetsanpassning.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att staden hanterar dessa medel centralt.
- 15 Att stadsdelen skall ha minst 50% barnskötare.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
- 16 Att alla yrkesgrupper inom förskolan får den dokumentationstid som uppdraget kräver.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att respektive enhetschef avgör.
- 17 Arbetsmarknadsåtgärder: Att personalavdelningen skulle ha en samordnare/stödperson för personer med arbetsmarknadsåtgärder.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att respektive chef ansvarar för medarbetare som är anställda med stöd av arbetsmarknadsåtgärder.
- 18 Minst 85% av arbetstagare skall ha svarat på medarbetarenkäten
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att det är frivilligt att svara på medarbetarenkäten.
- 19 Mammografi på arbetstid
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
- 20 Arbetskläder/skor åt alla som behöver
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till den kartläggning som pågår gällande arbetskläder. Skyddskläder tillhandahålls.
- 21 Arbetsgivaren skall regelbundet erbjuda hälsoundersökning till alla arbetstagare
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Kommunal ställer sig bakom Visions yrkande nr 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 och 9; Lärarförbundets yrkande nr 2, 3, 4 och 5; Vårdförbundets yrkande nr 1, 4, 6, 7, 9, 10 och 12 samt SACOs yrkande nr 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14 och 15.

*Ch
A
R*

Läraryrket

Från läraryrket anser vi att det inte är tillräckligt att mäta enbart antal förskollärare till anställningstitel utan vi ser helst att förvaltningen går ett steg vidare. Detta för att genomlysna verksamheterna och skilja på anställningsform och faktisk kompetens. Vi ser rätt ofta att det finns andra lärare än förskollärare anställda som just förskollärare och 2015 kommer dessa inte kunna få legitimation för det arbete de är anställda för.

1. Läraryrket yrkar på att förvaltningen inför indikatorn (sidan 11 i tjänsteutlåtandet): Andelen förskollärare som har en förskollärarexamen. Mål: (förslagsvis) 75%.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

I övrigt yrkar läraryrket på:

2. Stadsdelen följer intentionerna i vårt samverkansavtal och säkrar involveringen av huvudskyddsombud, skyddsombud och skyddskommittéerna på olika beslutsnivåer gällande lokaleffektivisering och lokalplanering på ett tidigt stadium. Alla byggnationsfrågor skall gå genom huvudskyddsombud.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att rutiner för detta finns och så redan sker.
3. Stadsdelen ser över arbetsmiljön och arbetsbelastning samt skapar tydliga riktlinjer och klara rutiner när akuta situationer uppstår, såsom personalbrist, förhöjd arbetsbelastning samt hot och våld mot medarbetare, för att på det sättet kunna förebygga skador och ohälsa hos medarbetarna.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att rutiner för detta finns samt att rutinerna kontinuerligt revideras.
4. All korttidsfrånvaro skall vikarietäckas. Det är ett stort arbetsmiljöproblem när arbetsgivaren sätter i system att inte ta in vikarier vid korttidssjukfrånvaron.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att individuell bedömning görs vid varje tillfälle av korttidsfrånvaro.
5. Att arbetsgivaren beslutar att personal vid samtliga verksamheter i stadsdelen bereds säkerställda möjligheter att ta friskvårdstimme en gång i veckan, och det skall vara schemalagt.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att möjlighet att utnyttja friskvårdstimmen finns när arbetet så medger.
6. Att arbetsgivaren gör en klar skillnad mellan barnskötare och förskollärare i enlighet med läroplanen.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Ch
B
Be
Allw

Läraryrket ställer sig bakom Läraryrkets yrkande nr 1, 4 och 8; Kommunals yrkande nr 8, 12 och 13; Vårdförbundets yrkande nr 8 samt SACOs yrkande nr 1.

Vårdförbundet

Hälsa

Stress och hög arbetsbelastning är de vanligaste orsakerna till sjukskrivningar bland Vårdförbundets medlemmar.

Vårdförbundet yrkar att

1. Arbetsgivaren ska se över verksamheternas bemanning och vårdtyngd och som ett led att minska sjukskrivningarna ökar bemanningen så att den står i en rimlig relation till vårdtyngden.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att bemanning planeras utifrån aktuellt behov.
2. Differentierade nyckeltal för antal boende per sjuksköterska och boendeform tas fram för att arbetsbelastningen inte ska bli ohälsosamt hög eller patientsäkerheten äventyras.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att bemanning planeras utifrån aktuellt behov.
3. Alla våra medlemmar ska ha en hälsosam fysisk och psykosocial arbetsmiljö för att ha ett hållbart arbetsliv.
Arbetsgivaren delar uppfattningen.
4. Det förebyggande hälsoarbetet ska få större uppmärksamhet i syfte att upprätthålla arbetsförmågan hos stadens alla medarbetare.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att detta ingår i samverkansavtalet. Härutöver höjer förvaltningen ersättningen för friskvård till 1000 kr per år.

Arbetsmiljö

Vårdförbundets medlemmar behöver få reella förutsättningar för att kunna utföra ett säkert arbete som håller god kvalitet och som låter sjuksköterskorna känna yrkesstolthet.

Vårdförbundet yrkar att

5. Sjuksköterskorna ska ges möjlighet att vid behov (t.ex. dokumentation och medicindelning) kunna arbeta ostört för att minimera stress och därmed säkerställa patientsäkerheten.
Arbetsgivaren delar uppfattningen.
6. Satsningar ska göras för att följa upp och förbättra arbetsmiljöarbetet i stadsdelens alla verksamheter.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att förvaltningen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
7. Förvaltningen avsätter medel för ökad möjlighet till arbetsanpassning och därmed minskad sjukfrånvaro.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att arbetsplatser anpassas vid behov.

Ch
RE AW

Lön

Kommunen ansvarar för god och säker vård till och med sjuksköterskenivå. Sjuksköterskornas kunskap, kompetens och erfarenhet behöver därför tas till vara. För att förvaltningen ska kunna motivera och behålla erfaren HSL-personal och vara konkurrenskraftig vid nyrekrytering yrkar Vårdförbundet att

8. Arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på analys av löneökningsbehovet i staden för 2014.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att varje enhet, liksom tidigare år, reserverar utrymme för löneökningar.
9. Varje arbetsplats ska ta fram tydliga verksamhetsbaserade arbetsbeskrivningar i form av mål- och ansvarsbeskrivning.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med tillägget att förvaltningen utgår från stadens mål- och ansvarsbeskrivningar för berörda yrkesgrupper.
10. Varje arbetsplats ska ta fram verksamhetsbaserade arbetsplatsnära lönekriterier som ska göras väl kända för alla medarbetare.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till gällande överenskommelse om lönekriterier.

Säker vård

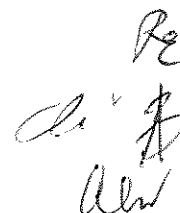
För att bedriva god vård av hög kvalitet yrkar Vårdförbundet att

11. Arbetsgivaren ska erbjuda relevant specialistutbildning på betald arbetstid.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet vad avser nödvändig fortbildning.
12. Avvikelse rapporterna ska tas på allvar och åtgärdas/utvärderas regelbundet.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning att så sker.
13. Mas organisationen ska fortsatt utvärderas.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

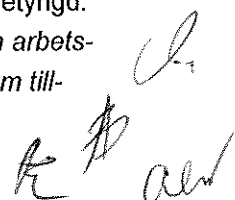
Vårdförbundet ställer sig bakom Visions yrkande nr 2, 5, 6, 9 och 10; Kommunals samtliga yrkanden; Lärarförbundets yrkande nr 1, 2, 3, 4 och 5; SACOs yrkande nr 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 och 15.

SACO

- 1 SACO yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserade på analys av löneökningsbehovet i staden.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att varje enhet, liksom tidigare år, reserverar utrymme för löneökningar.
- 2 SACO yrkar att arbetsgivaren avsätter ett utrymme för löneökningar som minst motsvarar en reallöneökning.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.



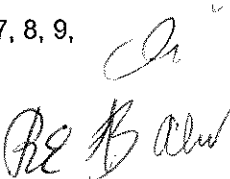
- 3 SACO yrkar att det ska finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsam för verksamhetens mål och resultat. Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningens behov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att förvaltningen följer ingångna avtal och riktlinjer.
- 4 SACO yrkar att arbetsgivaren budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal både på ett övergripande plan och på den nivå som verkställigheten ligger.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att varje enhet, liksom tidigare år, reserverar utrymme för kostnadsökningar.
- 5 SACO yrkar att arbetsgivaren i budgeten förtydligar och säkerställer att de individuella kompetensutvecklingsplanerna på lägsta möjliga nivå, enhet eller motsvarande är en del av nämndernas planering av personal- och kompetensförsörjning.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att verksamhetsplan ej utarbetas på sådan detaljnivå.
- 6 SACO yrkar att det inom nämndmålet "Nämndens budget ska vara i balans" görs konsekvensanalyser av arbetsmiljö och kvalitet vid händelse av att chef redovisar krav på åtgärder om prognosen visar på negativ avvikelse.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att riskanalyser alltid görs vid förändringar.
- 7 SACO yrkar att varje risk i internkontrollen kompletteras med risken att verksamhetens budget inte möjliggör måluppfyllnad.
Förvaltningen avslår yrkandet.
- 8 SACO yrkar att arbetsgivaren gör en analys av arbetsmiljön och personalomsättningen bland socialsekreterare och biståndshandläggare samt att denna systematiskt följs upp.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att arbetsmiljö och arbetsbelastning mäts varje år vid medarbetarenkät. Handlingsplan tas fram tillsammans med berörda medarbetare. I övrigt hanteras arbetsmiljöfrågor löpande enligt samverkansavtalet.
- 9 SACO yrkar att en kartläggning görs för att säkerställa att socialsekreterare och biståndshandläggare har en hanterbar ärendemängd och ärendetyngd.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att arbetsmiljö och arbetsbelastning mäts varje år vid medarbetarenkät. Handlingsplan tas fram till-



sammans med berörda medarbetare. I övrigt hanteras arbetsmiljöfrågor löpande enligt samverkansavtalet.

- 10 SACO yrkar att chefer får relevant stöd från personalavdelningen om chefen får ett ledarskapsindex under vad som är medel inom förvaltningen.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Ett lågt ledarskapsindex medför per automatik inte ett behov av stöd. Närmast överordnad chef avgör om det finns behov av stöd. Om ett sådant behov finns avgör dess karaktär vilken åtgärd som ska vidtas.
- 11 SACO yrkar att nämndmålet "Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare" också följs upp genom psykosociala skyddsronder.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art följs upp både via skyddsronder, medarbetarsamtal samt via medarbetarenkät.
- 12 SACO yrkar att stadsdelsförvaltningen har samma årsmål som kommunfullmäktige vad gäller indikatorn "sjukfrånvaro" inom nämndmålet "Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten", det vill säga 4,4%.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
- 13 SACO yrkar att en översyn görs över tillgänglighetspolicyn avseende jouten på enheterna för att säkerställa att detta inte påverkar arbetsmiljön negativt.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att respektive enhet organiserar sin tillgänglighet utifrån aktuell policy.
- 14 SACO yrkar att medarbetarna genom sina företrädare är delaktiga i nämndmålet "Förvaltningen har en långsiktig personal- och kompetensförsörjningsplan" för att utifrån medarbetarnas behov utveckla den långsiktiga personal- och kompetensförsörjningsplanen.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
- 15 SACO yrkar att även god arbetsmiljö läggs till i beskrivningen av hur nämndmålet "Förvaltningen har en långsiktig personal- och kompetensförsörjningsplan" ska uppnås.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att personal- och kompetensförsörjningsplanen inte handlar om arbetsmiljö i sig. En god arbetsmiljö säkerställs via det systematiska arbetsmiljöarbetet och via samverkansavtalet.

SACO ställer sig bakom Visions yrkande nr 3, 4, 5, 6, 7, 9 och 10; Lärarförbundets yrkande nr 1, 2, 3 och 4; Vårdförbundets yrkande nr 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,



10, 11, 12 och 13 samt Kommunals yrkande nr 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 19 och 20.

Ledarna

Ledarna har inga yrkanden.

- § 3 Förhandlingen avslutades 2013-12-02
i enighet med Ledarna
i enighet med Lärarförbundet som är nöjda med svaren
i enighet med Vårdförbundet men i oenighet gällande yrkande 1, 2 och 9
i oenighet med Kommunal
i oenighet med Vision som ändå är nöjd med de svar som inkommit
i oenighet med SACO

Vid protokollet:



Charlotta Finnerman

