



Tid och plats: 2014-12-18, MiddlePoint, Ärvinge

Justeras:

Olle Johnselius

Zubeyde Arslanerkekoglu
Vision

Anders Bengtsson
Läraryrket
genom David Hellberg
SACO, se bilaga 2

Riitta Eddib
Kommunal

David Hellberg
SACO

Förhandling MBL § 11 angående verksamhetsplan med budget 2014

Parter: Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning och Vision, Läraryrket, Kommunal och SACO.
Vårdförbundet och Ledarna har valt att avstå från deltagande.
Vårdförbundet har lämnat yrkanden och Ledarna har meddelat att de inte har något att erinra om arbetsgivarens förslag.

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
Anette Johansson	Personalchef
Alex Baena	Ekonomichef
För arbetstagarparterna:	
Zubeyde Arslanerkekoglu	Vision
Peace Rydström	Läraryrket
Riitta Eddib	Kommunal
Annette Abdelli	Kommunal
David Hellberg	SACO
Anmält förhinder:	
Karin Wrannvik	Ledarna
Magdalena André	Vårdförbundet

- § 1 Arbetsgivaren har kallat till extra förvaltningsgrupp (FG) med anledning av verksamhetsplan med budget för 2015.

Parterna är överens om att förvaltningens förslag till verksamhetsplan kompletteras med ett stycke om medel för demokrati- och utvecklingsarbete, se bilaga 1.

Ulrika informerade om ett domslut gällande rätt till daglig verksamhet över 65 år. Rätten till arbete för denna målgrupp är samma som pensionsålder. Mot denna bakgrund avser förvaltningen att avveckla verksamheten blåklockan. Aktiviteter för brukarna kommer istället att ske på gruppbostad. Berörda medarbetare kommer erbjudas anställning vid gruppbostad.

- § 2 De fackliga organisationerna lämnade följande yrkanden

Kommunal

Kommunal anser att det behöver göras rejäla satsningar på ökad bemanning för att skapa en bättre kvalitet inom vård och omsorg om gamla och sjuka, inom förskolor och andra områden som är direkt inriktade mot människor. Kommunal vill se en större medvetenhet och vilja för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö för de anställda. "Ett Stockholm där alla kan växa" ställer krav på fungerande verksamheter där de anställda har löner och arbetsförhållanden som håller god standard. Vi kommunalare som arbetar i staden ska känna att vi har förutsättningar för att utföra ett arbete som håller god kvalitet och att vi kan känna en yrkesstolthet.

1. För att ingen verksamhet ska behöva få försämringar yrkar Kommunal på full pris och lönekompensation.
Och redovisning på vilket sätt detta görs på vår nämnd.
Besvaras: Pris- och löneökningar ryms inom nämndens budget.
2. Stockholms stad ska vara en attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare. Alla tillsvidareanställda medarbetare i stadsdelen ska erbjudas möjlighet att alla som har deltid och vill ha heltidsanställning ska erbjudas sådan med rimlig arbetstidsförläggning.
Besvaras: Arbetsgivarens mål är att, när möjlighet finns, erbjuda högre sysselsättningsgrad med rimlig arbetstidsförläggning till medarbetare som anmält ofrivillig deltid.
3. Kommunal vill ha en precisering och förklaring hur det ska gå till på Rinkeby- Kista.
Det kommer att innebära ökade kostnader på förvaltningar och enheter. Dessa ska vara finansierade fullt ut.
Besvaras: Förfrågan om intresse till högre sysselsättningsgrad görs

till medarbetare som har deltidsanställning. Vid rekrytering görs matchning mot medarbetare som anmält ofrivillig deltid och när möjlighet finns erbjuds högre sysselsättningsgrad.

4. För att säkerställa att alla anställningar är heltid yrkar Kommunal på att Stadsdelsförvaltningen redovisar antalet deltidsanställningar.
Besvaras: *Förvaltningen kommer på FG att redovisa antalet deltidsanställda som önskar högre sysselsättningsgrad.*
5. Kompetensutveckling: alla anställda, och framförallt de som har minst utbildning ska få en regelbunden kompetensutveckling i arbetet och Kommunal ska vara delaktig och medverka under planerings processen.
Besvaras: *Frågan diskuteras inom ramen för samverkansavtalet.*
6. Staden ska göra satsningar på visstidsanställningar för enskilda personer som uppbär ekonomisk bistånd maximallt under ett års tid. Detta ska ej ske genom att undanröja ordinarie personal.
Besvaras: *Arbetsgivaren bifaller yrkandet.*
7. Vid verksamhets förändringar ska det alltid göras risk- och konsekvensanalys samt uppföljning systematiskt i samverkansgrupper tillsammans med Kommunal.
Besvaras: *Arbetsgivaren bifaller yrkandet.*
8. För att minska ohälsa på arbetet ska arbetsgivaren tilldela medel för att kunna köpa in vikarier under korttidsfrånvaro.
Besvaras: *När så krävs sätts vikarier in, beslut fattas av ansvarig chef.*
9. Friskvård på arbetstid för alla. Arbetsgivaren ska systematiskt arbeta för att alla medarbetare kan planera in sin friskvårdstimme när arbetet så tillåter tex schemalägga.
Besvaras: *Så långt det är möjligt ska möjlighet till friskvårdstimme ges.*
10. Friskvårdspeng ska höjas till 2000 kr.
Besvaras: *Friskvårdspengen höjdes 2014 med 25%, någon höjning 2015 planeras inte.*

För att minska stadsdelens kostnader ska Medhelp avskaffas.

Besvaras: *Avtalet med Medhelp förlängs inte efter avtaltidens utgång.*

11. Stadsdelen ska arbeta för att alla grupper som behöver ska ha arbetskläder, vissa utan förvaltningens logotype.
Besvaras: *Överenskommelse gjordes om att frågan tas upp för fortsatt beredning i aktuella samverkansgrupper*

12. Hälsokontroller för våra arbetstagare tex var 5e år.
Besvaras: *Arbetsgivaren ansvarar som regel inte för hälsokontroller. Resultatet från hälsoundersökningar är svåra att koppla till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.*
13. Mammografi på arbetstid.
Besvaras: *Arbetsgivaren avslår yrkandet.*
14. Stockholms är en stad som håller ihop med trygga och levande stadsdelar där Rinkeby- Kista ingår. Kommunal vill höja indikatorn på årsmålet till 74% där KF:s årsmål är det samma.
Besvaras: *Höjning sker till 55%, resultatet 2014 var 49%.*
15. Frekvent har Kommunal och arbetsgivaren medlem/arbetstagare som drabbas av ohälsa vilket medför olika grader av svårigheter att fullfölja sitt arbetsåtagande. Detta kan i förlängningen ge behov av arbetsanpassning för att kunna återgå till arbetet efter sjukskrivning vill Kommunal att arbetsgivaren ska arbeta för att arbetsstället ska utformas så att arbetstagare med svårigheter kan återgå till en anpassad arbetsplats.
Besvaras: *Arbetsanpassning sker så långt det är möjligt.*
16. Att Rinkeby-Kista sdf har en buffert som kan täcka underskottet inom hemtjänsten Eftersom fördelningsnycklarna som finns i staden ta ej hänsyn till de faktiska kostnader som hemtjänsten har.
Besvaras: *En buffert finns budgeterad under förvaltningsövergripande administrationen. Bufferten avser förvaltningen i sin helhet.*
17. Att förvaltningen tar fram en indikator inom förskoleverksamheten som visar de faktiska timmarna som ped/personal är med barnen
Besvaras: *Frågan diskuteras vidare i berörda samverkansgrupper.*
18. Att förvaltningen inhämtar synpunkter från de fackliga organisationerna vid uppföljning av ingångna avtal gällande vård och omsorg inom aktuella verksamhetsområden.
Besvaras: *Frågan diskuteras vidare i FG.*
19. Att förvaltningen tar fram en indikator för trygghet för våra anställda.
Besvaras: *Arbetsgivaren avser inte att ta fram en sådan indikator.*

Läraryrket ställer sig bakom Kommunals yrkanden 7, 9 och 11.

SACO ställer sig bakom Kommunals yrkanden 1, 7, 8, 10, 13 och 18.

Vision ställer sig bakom Kommunals yrkanden 1, 2, 7, 8, 9, 11, 15 och 19.

Läraryrbundet

1. Läraryrbundet yrkar på att förvaltningen höjer indikatorn (sidan 6 i tjänsteutlåtandet):
Andelen förskollärare som har förskollärarexamen från 75% till 90%.
Besvaras: Arbetsgivaren höjer årsmålet till 80%. Läraryrbundet har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag.
2. Läraryrbundet yrkar att arbetsgivaren gör en klar skillnad mellan barnskötare och förskollärare i enlighet med läroplanen.
Besvaras: Arbetsgivaren gör en klar skillnad mellan barnskötare och förskollärare i enlighet med läroplanen.
3. Läraryrbundet yrkar att stadsdelen följer intentionerna i vårt samverkansavtal och säkrar involveringen av huvudskyddsombud, skyddsombud och skyddskommittéerna på olika beslutsnivåer vad gällande lokaleffektivisering och lokalplanering på ett tidigt stadium. Alla byggnadsfrågor ska gå genom huvudskyddsombud.
Besvaras: Arbetsgivaren ser över rutiner så att skyddsombud involveras tidigare vid lokaleffektivisering och lokalplanering.
4. Läraryrbundet yrkar att stadsdelen i sin intension att rekrytera fler och behålla förskollärare tydliggör vikten av förutsättningar till att genomföra sitt uppdrag. Genom ett tydligt utrymme för pedagogisk utvecklingstid utifrån rådande förutsättningar och mål för verksamheten i enlighet med läroplanen.
Besvaras: Den grupp som tillsattes under 2014 kompletteras med representant från Läraryrbundet.

Kommunal ställer sig bakom Läraryrbundets yrkanden 1 och 3.

SACO ställer sig bakom Läraryrbundets yrkande 3.

Vision ställer sig bakom Läraryrbundets yrkande 3.

Vårdförbundet

Ur KFs budgetförslag:

”All äldreomsorg ska vara bra äldreomsorg. Hårda kvalitetskrav ska ställas på kontinuitet, bemanning, utbildning och bra anställningsvillkor för de anställda.”

För att uppfylla målet kontinuitet måste förvaltning ändra den negativa trenden att sjuksköterskor väljer andra arbetsgivare.

1. Vårdförbundet yrkar att förvaltning avsätter riktade medel för att försäkra sig om att kompetenta sjuksköterskor stannar kvar i stadsdelsförvaltningen
Besvaras: Problematiken är inte aktuell på förvaltningen.
2. Vårdförbundet yrkar att utrymme avsätts för löneökningar så att sjuksköterskor söker sig till och vill arbeta kvar i förvaltningen.
Besvaras: Hanteras i avtalsrörelsen.
3. Vårdförbundet yrkar att en effektiv vårdtyngdsmätning genomförs inom äldreomsorgen för att säkerställa vad som är tillräcklig bemanning för sjuksköterskorna
Besvaras. Frågan diskuteras vidare inom ramen för samverkansavtalet.
4. Vårdförbundet yrkar att differentierade nyckeltal för antal patienter per sjuksköterska tas fram för att arbetsbelastningen inte ska bli ohälsosamt hög eller patientsäkerheten äventyras
Besvaras: Detta är ej en fråga att hantera för förvaltningen.

Ur KFs budgetförslag:

”Kompetens, yrkesetik, och engagemang hos medarbetare och chefer samt tillräcklig bemanning är det som främst avgör hur väl Staden uppfyller målen för äldreomsorgen.”

Vårdförbundet har länge ansett att sjuksköterskebemanningen inte är tillräcklig i relation till antalet patienter. Andelen nya patienter med palliativt vårdbehov ger en ökad vårdtyngd och mer omfattande och tidskrävande insatser än tidigare. Till detta tillkommer ökande dokumentationskrav, både inom HSL och nationella register.

5. Vårdförbundet yrkar att förvaltningen preciserar hur de tolkar begreppet ”tillräcklig bemanningen” gällande sjuksköterskor när begreppet ställs i relation till arbetsbördan
Besvaras: Se punkt 4.
6. Vårdförbundet yrkar att fler sjukskötersketjänster tillsätts för att förvaltningen ska kunna uppfylla målen för äldreomsorgen.
Besvaras: Förvaltningen anser att det finns tillräckligt med sjuksköterskor.

SACO

Lön

1. Saco yrkar att 2015 års löneavtal utan angivna nivåer noggrant analyseras och utvärderas.
Besvaras: Detta sker i förvaltningens lönepolitiska grupp.
2. Saco yrkar på full pris och lönekompensation. Samt att detta specificeras i verksamhetsplanen.
Besvaras: Pris- och löneökningar ryms inom nämndens budget.
3. Saco yrkar att förvaltningen budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal på ett övergripande plan och på den nivå där verkställigheten ligger. Samt att detta specificeras i verksamhetsplanen.
Besvaras: Pris- och löneökningar ryms inom nämndens budget. Inga löne- eller kostnadsförändringar redovisas i VP.
4. Saco yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet.
Besvaras: Pris- och löneökningar ryms inom nämndens budget.
5. Saco yrkar att det ska finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet samt att detta formuleras i verksamhetsplanen.
 - Att parterna innan budget fastställs försöker uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för verksamhetens mål och resultat.
 - Att parterna försöker uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen.*Besvaras: Denna fråga är ej aktuell för arbete med VP. Punkterna kommer att hanteras inom lönepolitiska gruppen.*

Verksamhetsbehov

6. Saco yrkar att förvaltningen avsätter medel för att kunna täcka de faktiska behov som finns inom socialtjänsten.
Besvaras: Förvaltningen bedömer att medel är budgeterade i till-

räcklig omfattning.

7. Saco yrkar på ett partgemensamt arbete i utredandet för införandet av ärendenorm som väger in ärendenas komplexitet och tyngd mm. Där behöver även uppgiften av ett mentorskap åt nya kollegor beaktas.
Besvaras: *Socialförvaltningen har fått i uppdrag att utreda förutsättningar för att ta fram en ärendenorm.*
8. Saco yrkar att förvaltningarna åläggs att redovisa per myndighetsområde inom socialtjänsten antal fattade beslut och inledda utredningar.
Besvaras: *Frågan diskuteras i berörda samverkansgrupper där fackliga företrädare väcker frågan.*
9. Saco yrkar att även om resurser tillförs stadsdelens verksamheter måste stadsdelsförvaltningen regelbundet följa upp om resurserna är tillräckliga. Om inte måste åtgärder vidtas för att försäkra att personalens arbetsmiljö är tillfredställande.
Besvaras: *Kommunfullmäktige beslutar om resurstilldelning till stadsdelsnämnderna. Frågor om arbetsmiljön är en stående punkt på alla nivåer inom samverkanssystemet.*

Kompetensutveckling

10. Saco yrkar att medarbetare inom samtliga verksamhetsområden utbildas i ett könsneutralt, normkritiskt och interkulturellt förhållnings-sätt.
Besvaras: *Förvaltningen har dessa intentioner (se sidan 33 i VP). Arbetsgivaren inväntar direktiv från stadens råd för mänskliga rättigheter.*
11. Saco yrkar att stadsdelsförvaltningen gör en analys av verksamheten utifrån ett könsneutralt, normkritiskt och interkulturellt förhållnings-sätt.
Besvaras: *Arbetsgivaren avslår yrkandet.*
12. Saco yrkar att förvaltningen åtar sig att göra kontinuerliga uppföljningar av utbildningsbehovet inom de olika yrkesgrupperna inom förvaltningen där sacco har medlemmar genom att inhämta information om behovet både från anställda och chefer.
Besvaras: *Frågan diskuteras inom ramen för samverkansavtalet.*
13. Saco yrkar att utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser utformas i samarbete med universitet och högskolor utifrån behoven som finns i de olika verksamheterna.

Besvaras: Frågan hanteras inom samverkansavtalet

14. Saco yrkar på att det skapas rutiner för att erbjuda utbildningar från externa utförare till yrkesgrupper där Saco har medlemmar. Det vill säga att enskilda medarbetare på egen hand ska behöva hitta lämpliga utbildningar och argumentera för behovet.

Besvaras: Frågan diskuteras inom ramen för samverkansavtalet.

15. Saco yrkar att förvaltningen specificerar i verksamhetsplanen vilka yrkesgrupper som kommer att ta del av vilka kompetensutvecklingsinsatser.

Besvaras: Frågan diskuteras inom ramen för samverkansavtalet.

16. Saco yrkar att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal och systematiskt arbetsmiljöarbete, stadens rehabiliteringsprocess, får grundläggande kunskaper i arbetsrätt samt erbjuds en mentor.

Besvaras: Detta görs för chefer med personalansvar.

17. Saco yrkar att kompetensutvecklingsplanerna för varje medarbetare används som ett instrument för att utveckla medarbetarna så att det kommer verksamheten och medarbetaren till del. Att förvaltningen tydliggör vikten av fortlöpande vidareutbildning samt finansiering av denna för Saco:s medlemsgrupper med inriktning att höja kvaliteten i verksamheten.

Besvaras: Frågan diskuteras inom ramen för samverkansavtalet.

18. Saco yrkar att förvaltningen tar fram en samlad plan för kompetensförsörjningen när det gäller att tillgodose behovet av akademiker, specialister i förvaltningar och karriärmöjligheter för akademiker i förvaltningen samt finansiering till detta.

Besvaras: Frågan diskuteras inom ramen för samverkansavtalet.

Sjukfrånvaro

19. Saco yrkar att förvaltningen har samma årsmål som kommunfullmäktige vad gäller indikatorn "sjukfrånvaro" inom nämndmålet "Stockholms stad är bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor", det vill säga 4,4%. Det är orimligt att förvaltningen ska vara nöjda med högre sjukfrånvaro än resten av staden, det vill säga de 5,8 % som är angivet i verksamhetsplanen.

Besvaras: Förvaltningen har för närvarande näst lägst sjukfrånvaro bland stadsdelsförvaltningarna. Förvaltningen kommer fortsätta sitt arbete med att minska sjukfrånvaron så mycket som möjligt.

20. Saco yrkar att förvaltningen gör en förvaltningsövergripande plan och vidtar åtgärder för att sänka sjukfrånvaron till 4,4%.
Besvaras: *Förvaltningens plan för att minska sjukfrånvaron redovisas i VP.*
21. Saco yrkar att förvaltningen har som rutin att alltid i samband med sjukskrivningar ser över behovet av vikarie för den sjukskrivne.
Besvaras: *När så krävs sätts vikarier in, beslut fattas av ansvarig chef.*
22. Saco yrkar att förvaltningen har som rutin att anställa vikarier om medarbetare väljer att arbeta deltid eller på annat sätt är frånvarande, även kortare perioder.
Besvaras: *När så krävs sätts vikarier in, beslut fattas av ansvarig chef.*
23. Saco yrkar att indikatorn ”full bemanning” skrivs in i verksamhetsplanen under målet ”Stockholm stad är en bra arbetsgivare” och där målet ska vara 100% bemanning.
Besvaras: *Förvaltningen avser inte införa en sådan indikator.*

Psykosocial arbetsmiljö

24. Saco yrkar att en indikator gällande en god psykosocial arbetsmiljö tas fram inom målet ”Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor” och följs upp under året utifrån enkäten om psykosocial arbetsmiljö.
Besvaras: *Förvaltningen avser inte införa en sådan indikator.*
25. Saco yrkar att enkäten om psykosocial arbetsmiljö omnämns som ett verktyg för uppföljning av nämndmålet ”Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare”.
Besvaras: *En psykosocial enkät är under utarbetande.*
26. Saco yrkar att ytterligare indikatorer tas fram för att mäta arbetsmiljön i förvaltningen som ett komplement till de indikatorer som redan anges i stadens budget, för att följa upp om förvaltningens medarbetare har goda arbetsvillkor (ledarskap-, motivation- och styrningsindex, antalet medarbetare på ofrivillig deltid som erbjuds heltid, antalet utrikesfödda chefer i staden och sjukfrånvaro dag 1-14).
Besvaras: *Förvaltningen anser att medarbetarenkäten, den kommande psykosociala enkäten samt det SAM-verktyg som ska prövas på utvalda enheter i högre grad kommer att ge svar på dessa frågor.*

Personalomsättning

27. Saco yrkar att förvaltningen gör en kartläggning kring vad förvaltningen behöver vidta för åtgärder för att rekrytera och behålla erfarna socionomer samt att förvaltningen vidtar dessa åtgärder.

Besvaras: *Förvaltningen hänvisar till risk & väsentlighetsanalysen. Frågan kommer att vidare hanteras inom ramen för samverkansavtalet.*

28. Saco yrkar på förvaltningsspecifika indikatorer tas fram av parterna för att mäta personalomsättningen för att bättre möjliggöra jämförelser över staden och kunna agera mer proaktivt och inte tappa i kompetens och kontinuitet.

Besvaras: *Frågan kommer att vidare hanteras inom ramen för samverkansavtalet.*

Yrkesutövning

29. Saco yrkar att det görs en översyn av hur mängden administration kan minskas, med bibehållen rättssäkerhet och till förmån för fler kontakter med stadens medborgare. Neds kärningar av administrationens andel av kostnader måste följas med att de administrativa arbetsuppgifterna faktiskt blir färre, inte fler.

Besvaras: *Frågan kommer att vidare hanteras inom ramen för samverkansavtalet.*

30. Saco yrkar att förvaltningen utifrån en översyn av hur mängden administration kan minskas vidtar åtgärder för att minska socialsekreterarnas administrativa arbetsuppgifter.

Besvaras: *Frågan kommer att vidare hanteras inom ramen för samverkansavtalet.*

Kultur av tystnad

31. Saco yrkar att det tillsätts en partsgemensam grupp på förvaltningen för att arbeta med den kultur av tystnad som beskrivs i stadens verksamheter vilket idag motverkar att de anställda mår bra och vågar och vill bidra till utveckling.

Besvaras: *För att analysera eventuella behov av åtgärder kommer en grupp att bildas. Frågan diskuteras inom ramen för samverkansavtalet.*

Kommunal ställer sig bakom SACO:s yrkanden 1, 2, 4, 6, 9, 10, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 29 och 31.

Läraryrkesförbundet ställer sig bakom SACO:s yrkande 10.

Vision ställer sig bakom SACO:s yrkanden 4, 5, 7, 9, 12, 13, 15, 16, 19, 21, 24, 25, 27, 30 och 31

Vision

Vision yrkar:

1. Att det klart och tydligt framgår av dagens protokoll att samverkan/förhandling samt riskbedömning ska ske på förvaltningslokal-nivå utifrån att det är Rinkeby-Kistas stadsdelsnämnds ansvar att genomföra detta i den mån som arbetsuppgifter och ansvarsområden förändras.
Besvaras: I den mån verksamhetsplanen innehåller förslag som har en betydande påverkan på medarbetarna ska det göras risk- och konsekvensanalyser i enlighet med AML. I denna verksamhetsplan finns inga sådana förändringar.
2. Att det förebyggande hälsoarbetet ska få större uppmärksamhet i syfte att upprätthålla arbetsförmågan hos Rinkeby-Kistas stadsdelsförvaltnings medarbetare
Besvaras: Arbetsgivaren bifaller yrkandet.
3. Att samtliga anställda ska erbjudas regelbundna hälsokontroller i syfte att tidigt fånga upp ohälsa.
Besvaras: Arbetsgivaren ansvarar som regel inte för hälsokontroller. Resultatet från hälsoundersökningar är svåra att koppla till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.
4. Att Rinkeby-Kista sdf/sdn så som en arbetsgivare tar ett policybeslut om att samtliga verksamheter inför friskvårdstimme i syfte att främja hälsoarbete i förvaltningen och minska sjukfrånvaron.
Besvaras: Så långt det är möjligt ska möjlighet till friskvårdstimme ges.
5. Att handlingsplanen för minskning av sjukskrivningstalen blir känd för samtliga parter så diskussion kring den kan föras innan den implementeras på enheterna.
Besvaras: Förvaltningens handlingsplan redovisas i VP och VB. I FG redovisas hur förvaltningen arbetat.
6. Att kompensation för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal ska öka och framgå av förvaltningens budget.
Besvaras: Kostnadsökningar ryms inom nämndens budget.

7. Att Rinkeby-Kista sdf följer upp enheternas arbete med de individuella utvecklings/kompetensutvecklingsplanerna som ska upprättas i samband med medarbetarsamtalen.
Besvaras: *Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Rinkeby-Kista sdf enhetschefer följer upp detta.*
8. Att alla anställda kontinuerligt ska utbildas i medarbetar-/lönesamtal och lönesättande samtal på betald arbetstid. Tidsplan ska tas fram i samverkan.
Besvaras: *Arbetsgivaren bifaller yrkandet.*
9. Att parterna involveras i arbetet med att ta identifiera låglönegrupperna i förvaltningen.
Besvaras: *Frågan diskuteras i lönepolitiska gruppen.*
10. Att stadsdelen följer intentionerna i vårt samverkansavtal och säkrar involveringen av skyddsombud och skyddskommittéerna på olika beslutsnivåer gällande lokaleffektiviseringar och lokalplanering på ett tidigt stadium.
Besvaras: *Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Arbetsgivaren kommer att se över rutiner så att skyddsombud involveras tidigare vid lokaleffektivisering och lokalplanering.*
11. Att fler utbildningssatsningar ska erbjudas med seminarier om arbetsmiljö och rehabilitering gemensamma för skyddsombud, fackliga ombud, chefer och personalfunktion.
Besvaras: *Frågan diskuteras på FG*
12. Att alla chefer med rehabiliteringsansvar och personalfunktionen får gå seminariet Det svåra samtalet. Detta seminarium ska vara obligatoriskt och följas upp så det följs i rehabiliteringsarbetet.
Besvaras: *Frågan diskuteras på FG*

Kommunal ställer sig bakom Visions yrkanden 2, 3, 6, 8, 9 och 10

SACO ställer sig bakom Visions yrkanden 2, 5, 6, 8, 9 och 10.

Läraryrket ställer sig bakom Visions yrkanden 2, 7, 8 och 10.

Samtliga förbund förklarade sig oeniga i enlighet med sina yrkanden i övrigt avslutades förhandlingen i enighet.

Ordföranden förklarade förhandlingen avslutad.

Vid protokollet Charlotta Finnerman

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnderna ska tillsammans med trafiknämnden utveckla en gemensam modell för upphandling och uppföljning av avtal med externa entreprenörer.	2015-01-01	2015-12-31

Övriga frågor

Medel för demokrati- och utvecklingsarbete

I stadens centrala medelsreserv finns särskilda resurser avsatta för åtgärder som stimulerar deltagande i representativ demokrati och åtgärder som stimulerar olika former av demokratiskt inflytande i vardagen. I samband med att kommunstyrelsen i mars månad behandlar "Avstämning av mål och budget för 2015" kommer stadsdelsnämnderna att tillföras resurser ur medelsreserven för dessa ändamål. Förvaltningen anser att medlen bl.a. kan användas till att utveckla forum för delaktighet på ungdomsgårdar och träffpunkter för äldre ungdomar, för föräldraforum i familjehusen och i öppna förskolan och för att utveckla olika former av dialoger med invånarna. Vidare kan medborgarkontoret, medborgarvärdar och ungdomsvärdar vara behjälpliga med insatser för att höja valdeltagandet. Förvaltningen avser att återkomma till nämnden med närmare förslag om hur medlen kan disponeras.

Charlotta Finnerman

Från: Anders Bengtsson
Skickat: den 23 december 2014 14:54
Till: David Hellberg
Kopia: Charlotta Finnerman
Ämne: Fwd:Justering FG
Bifogade filer: MBL § 11 VP 2015 2014-12-18.docx; ATT00001.htm

Hej David.

Jag ger dig härmed fullmakt att justera FG protokoll 20141218 för Lärarförbundet, där Lärarförbundet ställer sig bakom yrkande 7, 9 och 11 från Kommunal, yrkande 10 från SACO samt yrkande 2, 7, 8 och 10 från Vision.

Skickat från min iPhone
Med vänlig hälsning
Anders Bengtsson
Lärarförbundet Stockholm
Förskoleteamet
08-508 127 02

Vidarebefordrat brev:

Från: Charlotta Finnerman <charlotta.finnerman@stockholm.se>
Datum: 23 december 2014 14:24:23 CET
Till: Anders Bengtsson <anders.bengtsson@stockholm.se>
Ämne: SV:

Hej Anders,

Tack för snabbt svar.

Här kommer protokollet. Davids mailadress är: david.hellberg@stockholm.se

Vänliga hälsningar

Charlotta

Från: Anders Bengtsson
Skickat: den 23 december 2014 13:39
Till: Charlotta Finnerman
Ämne: Re: VB: Justering

Hej Charlotta.

Oj det var inte bra, ber om ursäkt.

Skulle du kunna ge mig Davids mailadress och skicka en digital kopia jag kan läsa genom. Så svara jag både dig och David sen gällande justering.

Låter enklast att han skriver i som ombud för oss om jag anser allt överensstämmer med det Peace berättat för mig.

Skickat från min iPhone

Med vänlig hälsning

Anders Bengtsson

Läraryrket Stockholm

Förskoleteamet

08-508 127 02

23 dec 2014 kl. 12:41 skrev Charlotta Finnerman
<charlotta.finnerman@stockholm.se>:

Hej Anders,

Vid VP-förhandling informerade Peace att hon inte hade möjlighet att justera protokollet p.g.a. att hon ska gå på föräldraledighet. Vi kom överens om att hon skulle utse någon av de andra förbunden (tror hon tänkte höra med David på SACO) som justerar och skicka ett mail till mig med information om detta. Jag har inte fått något mail från Peace och inte heller svar på nedanstående påminnelsemail. Hur löser vi detta? Protokollet finns för justering mellan den 30/12-7/1.

Mvh

Charlotta