

Handläggare
Kerstin Darin
08-508 263 64

Tid:
Kl. 13.00 - 14.00

Plats:
TN, 1:573

Närvarande:
Krister Schultz, arbetsgivaren ordförande
Ann-Charlotte Bergqvist, arbetsgivaren
Marita Anheim, arbetsgivaren
Ulf Jacksén, arbetsgivaren
Kerstin Darin, arbetsgivaren
Marie-Louise Olsson, SACO
Luis Lopez, Vision

Ej närvarande:
Christopher Pleyrn, SACO
Karin Wrannvik, Ledarna
Carina Eriksson, Vision

1 Protokoll från extra förvaltningsgrupp för exploateringskontoret 150112

1 Godkännande av dagordning

Ordförande Krister Schultz hälsade alla välkomna. Dagordningen godkändes.

2 Val av justerare

Ordförande Krister Schultz, Marie-Louise Olsson, SACO, och Luis Lopez, Vision, **utsågs** till att justera protokollet.

3 Exploateringskontorets förslag till verksamhetsplan för 2015 inklusive bilagor, beslutspunkt

Ekonomichef Ulf Jacksén gick igenom några förändringar som gjorts efter utskick av exploateringskontorets förslag till verksamhetsplan för 2015 till de fackliga representanterna.

Kontoret föreslår i ärendet att

1. Exploateringsnämnden godkänner verksamhetsplan 2015 och överlämnar den till kommunstyrelsen.
2. Exploateringsnämnden begär hos kommunstyrelsen att budgeten för internräntor justeras med 46 mnkr från 1 053 mnkr till 1 007 mnkr.
3. Exploateringsnämnden begär hos kommunstyrelsen att budgeten för avskrivningar justeras med 40 mnkr från 273 mnkr till 233 mnkr.
4. Exploateringsnämnden godkänner föreslagen rutin för budgetuppföljning 2015.
5. Exploateringsnämnden beslutar om omedelbar justering.

SACO och Vision lämnar yrkanden enligt bilagor. Kontoret ger sina svar i respektive bilaga.

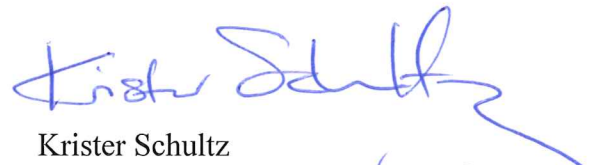
Tillsammans med yrkanden och svar på dessa **beslöt** förvaltningsgruppen att godkänna kontorets förslag till verksamhetsplan för 2015 inklusive bilagor.

Vid anteckningarna:



Kerstin Darin


Justeras:



Krister Schultz



Marie-Louise Olsson



Luis Lopez

Bilaga 1

Visions yrkanden rörande budget 2015 för Stockholms Stad, Exploateringskontoret och inriktning för 2016 - 2017.

1. Att det klart och tydligt framgår av dagens protokoll att samverkan/förhandling samt riskbedömning ska ske på avdelningslokal nivå utifrån att det är respektive avdelnings ansvar att genomföra detta i den mån som arbetsuppgifter och ansvarsområden förändras.

Kontorets svar: Kontorets samverkansorganisation omfattar inte någon partgemensam samverkan på avdelningsnivå i enlighet med den reviderade överenskommelse som finns, protokoll daterat 2009-05-13 . Däremot görs alltid risk- och konsekvensbedömningar vid organisationsförändringar och detta tas även upp i förvaltningsgrupp. Innan frågan lyfts till förvaltningsgrupp har den involverat berörda medarbetare, i normalfallet på arbetsplatsträffar.

2. Att det förebyggande hälsoarbetet får större uppmärksamhet i syfte att upprätthålla arbetsförmågan hos förvaltningens medarbetare.

Kontorets svar: Kontoret genomför vart tredje år hälsoprofiler med utökad provtagning. Under 2014 erbjöds kontorets samtliga medarbetare hälsoprofil. Enligt det resultat som redovisades i förvaltningsgruppen i december har kontoret bra resultat. Upplevd stress är det kontoret kan arbeta med men resultatet är normalt jämfört med andra organisationer. Kontoret erbjuder friskvård på arbetstid, 1 timme per vecka. I Klamparhallen erbjuds 11 aktivitetspass i veckan. Under 2014 har även friskvårdsbidrag införts. Alla chefer får utbildning i rehabiliteringsprocessen och vikten av tidigt agerande. Kontorets samarbetar aktivt med företagshälsovården för att genomföra åtgärder så snabbt som möjligt och anpassar arbetsuppgifterna vid behov. Sjukfrånvaron är låg, 2,1 % i dagsläget.

3. Att förvaltningen genomför en lönekartläggning och partsgemensam analys av löner och lönenivåer i syfte att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och mellan olika yrken/verksamheter där män/kvinnor är i majoritet.

Kontorets svar: I enlighet med diskrimineringslagen görs en verksamhetsövergripande lönekartläggning och analys av löneskillnader på stadsnivå av stadsledningskontoret. Kontoret tar kontinuerligt fram lönestatistik uppdelat på yrkesgrupper, kön, medianlön, medellön mm. De fackliga organisationerna får del av materialet inför den årliga löneöversynen.

4. Att parterna involveras i arbetet med att identifiera låglönegrupper på förvaltningen.

Kontorets svar: I samband med den årliga löneöversynen analyseras kontorets lönenivåer och prioriterade grupper identifieras. De fackliga organisationerna erhåller inför löneöversyn kontorets samtliga medarbetares löneläge. De fackliga organisationerna får lyfta grupper de vill prioritera i startsamtalen.

5. Att förvaltningen säkerställer att alla enheter har tagit fram verksamhetsspecifika (verksamhetsförankrade) lönekriterier som är samverkade med förvaltningens fackliga organisationer.
Kontoret har påbörjat ett arbete med att revidera kontorets lönekriterier. Samtliga avdelningar är representerade. Kontoret återkommer till de fackliga organisationerna inom ramen för samverkan.
6. Att förvaltningen följer upp avdelningarnas arbete med individuella utveckling-/kompetensutvecklingsplaner.
Kontorets svar: Kontorets chefer har ansvar att i årliga medarbetarsamtal ta fram en individuell utvecklingsplan för samtliga medarbetare. Mall för detta har skickats ut. Uppföljning sker i samband med uppföljningssamtal/nytt medarbetarsamtal.
7. Att förvaltningen genomför en kartläggning av medarbetarnas övertidsarbete samt inarbetad så kallad flextid.
Kontorets svar: Uppföljningen av övertid/mertid sker kontinuerligt på förvaltningsnivå. Kontoret har inte mycket övertid. Respektive chef har ansvar att bevaka varje medarbetares inarbetade flextid. Detta sker när chefen attesterar i Lisa Tid månadsvis. Avstämning sker halvårsvis och då får inte mer än 50 plustimmar finnas på flexsaldot.
8. Slutligen yrkar Vision att ovanstående frågor samt svar på dessa skrivs in i protokollet.
Kontorets svar: Bifalles.

Vision Stockholms stad/ sektion 51

.....
Luis Lopez
Ordförande

Yrkanden från SACO-styrelsen angående Exploateringskontorets budget 2015

Saco **yrkar** att en översyn av bemanningen på hela Exploateringskontoret genomförs för att möta upp målet om 40 000 nya bostäder mellan åren 2015 och 2020. Översynen behövs dels för att planera in kommande arbetsökning för en god arbetsmiljö men också för att uppnå en effektiv kunskapsfördelning inom projekten, roller och projektformer inom kontoret behöver ses över. För att kunna säkerställa personalbehovet måste Staden kunna attrahera och behålla kvalificerade handläggare och projektledare. Den i budgeten föreslagna utvecklingen av Bromma kommer att medföra behov av nyrekrytering.

Kontorets svar: Kontoret genomför kontinuerligt en översyn av bemanningen. Under 2014 har kontorets bemanning ökat. Det kan komma ytterligare utökning av personal under 2015 men framför allt måste de som anställts senaste året komma in i sitt arbete och bli produktiva. Under året har kontoret också arbetat med kvalitetsarbetet och gemensamma arbetssätt. Detta arbete fortsätter under 2015.

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.

Kontorets svar: Medel avsätts centralt för kompetensutveckling av befintlig personal där behovet berör fler än några enstaka medarbetare. Individuella behov får rymmas inom respektive avdelnings budget.

Saco **yrkar** att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på analys av löneökningsbehovet i staden, övergripande och löneläget på arbetsmarknaden inom jämförbara områden. Det ska finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplad till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring löneökningsbehovet samt förändringar på kort och lång sikt för att nå

ändamålsenlig lönespridning som är gynnsam för verksamhetens mål och resultat.

Kontorets svar: Löneöversynen styrs av den löneprocess som finns beslutad för staden, inklusive tidplan. Genomförandeplanering sker centralt med de fackliga organisationerna innan löneöversynen kan påörjas inom respektive förvaltning. Den tidplanen stämmer inte överens med tidplan för budget. Däremot tar kontoret hänsyn till löneökningsbehov i verksamhetsplanen.

I budgeten anges att nya metoder ska utvecklas för dialog och medborgardeltagande i planeringen. Saco **yrkar** att det tas fram en säkerhetspolicy för kontorets personal och konsulter inför en ökande exponering av medarbetarna. Ett ökat säkerhetstänkande krävs även för tekniska nämndhuset, t ex avseende inpassering för besökande.

Kontorets svar: Kontoret får tillsammans med övriga berörda förvaltningar ta fram en säkerhetspolicy vid samråd mm. Frågan om inpassering i Tekniska Nämndhuset tas upp med fastighetskontoret men berör alla förvaltningar i huset.

I budgeten anges att förutsättningarna för att genomföra ett traineeprogram ska utredas. Saco **yrkar** att det inom programmet tas fram arbetsbeskrivningar och att handledare utses.

Kontorets svar: Uppdraget har gått till stadsledningskontoret, personalstrategiska avdelningen. De tekniska förvaltningarna ska medverka i arbetet. Kontoret bifaller SACO's yrkande att arbetsbeskrivningar tas fram och handledare utses inom programmet innan någon rekrytering genomförs.

Saco **yrkar** på att satsningar görs för att systematiskt följa upp och förbättra arbetsmiljöarbetet på kontoret.

Kontorets svar: Arbetsmiljöarbetet följs upp via skyddsronder och kontorets egna frågor i medarbetarenkäten. Dessutom följs det upp på arbetsplatsträffar där arbetsmiljö och hälsa är en stående punkt. Även på varje förvaltningsgrupp lyfts arbetsmiljöfrågor.