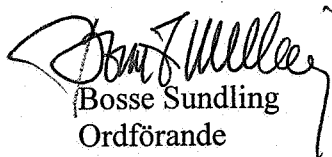
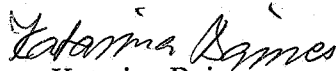
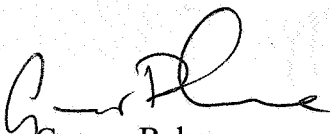





Justeras:


Bosse Sundling
Ordförande


Katarina Baines
SACO


Gunnar Buhre
Kommunal


Petra Hammar
SKTF

Förhandling enligt § 11 MBL angående förslag på ny organisation för verksamheter inom gatu- och fastighetskontoret

Närvarande

För Stadsledningskontoret - Bosse Sundling, Lillemor Birgersson, och Eliza Ramberg

För Kommunal - Gunnar Buhre och Staffan Ottosson

För SACO - Katarina Baines, Rita Gottberg och Berit Jörlebo

För SKTF - Petra Hammar, Bert Erikson och Lillemor Öhman

Lärarnas Riksförbund avstår från förhandlingen.
Läraryrket, Vårdförbundet och ledarna var ej närvarande

§ 1 Konstaterades att arbetsgivaren kallat till förhandling om förslag på ny organisation för verksamheter inom gatu- och fastighetskontoret.

§ 2 De fackliga organisationerna har tagit del av utskickat förslag. De fackliga organisationerna påpekade att det finns många oklarheter och behov av klarläggande. SKTF överlämnade skrivelse med frågor från medlemmarna. Arbetsgivaren tar med frågorna till det fortsatta arbetet. Konstaterades att två remissvar från kommunal saknades.

- Kommunal Stockholms län svar angående stadens politiska organisation, demokrati och ledarskap.
- Kommunal GFK-klubbens remissvar på GFK-utredningen.

Remissvaren biläggs protokollen.

SACO yrkar att affärsområde *Egendom* skall vara kvar under förvaltning som äger och förvaltar marken tills nytt reglemente är fastslaget.

SKTF yrkade också att affärsområde *Egendom* ligger kvar.

Arbetsgivare avslår yrkandet. Reglementen för de nya nämnderna är preliminära och kommer att vidare bearbetas.

SKTF vill ha anslagsfinansiering istället för intäktsfinansiering för Trafiktjänsten. Arbetsgivaren avslår yrkandet.

SKTF yrkar att "kvarvarande" GFK blir en förvaltning. Arbetsgivaren avslår yrkandet.

SACO yrkade att parkinvesteringar ej läggs över på stadsdelsförvaltningarna. Arbetsgivaren avslår yrkandet.

SACO yrkar att man tar tillvara kompetensen bland äldre arbetskraft, se över mentorskap och överför kunskaper. Arbetsgivaren bejakar yrkandet.

SKTF yrkar att man kungör chefstillsättningarna. Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Kommunal yrkar att all personal direktöversöks. Arbetsgivaren bejakar ej yrkandet.

SACO och *SKTF* överlämnar särskilda uttalanden vilka biläggs protokollet.

§ 3 **Personalfrågor**

Samtliga fackliga organisationer efterlyste handlings- och tidsplan för förändringsarbetet. I ärendet saknas helt konsekvensbeskrivning av organisationsförändringen. I dagsläget ställer medarbetarna på GFK många frågor och uttrycker oro inför förändringen.

Arbetsgivaren konstaterar att förslaget utgör det första steget i ett förändringsarbete och då finns inte alla svar. Arbetsgivaren förstår dock att det kan finnas oro och att det därför är angeläget att skapa goda förutsättningar för genomförandet av de nya organisationerna. Det är också angeläget att samverka med berörda fackliga organisationer sker på ett förtroendefullt sätt under processens gång. Det är också viktigt med bra kommunikation med medarbetarna.

I handlingsplanen;

- *Tillsättning av förvaltningschefer*
 - Kravspecifikation utarbetas
 - rekrytering – och urvalsarbete med djupintervjuer, tester, referenstagning
 - beslut i KS
(samverka med berörda fackliga organisationer)

- *Bildande av nya förvaltningar*
 - Förvaltningschef eller tillförordnad förvaltningschef utarbetar detaljorganisations förslag.

- Tjänsterna "utannonseras" i berörda förvaltningar för intresseanmälan
- Rekryterings- och urvalsarbete mm (samverkan med berörda fackliga organisationer)

Fastighetsförvaltningens medarbetare inom nuvarande gatu- och fastighetsförvaltningen direktövertärs från och med 1 januari 2005 liksom medarbetare vid nuvarande saluhallsförvaltningen till det nybildade *Fastighets- och saluhallskontoret*. Undantagna är fastighetschef och saluhallsdirektör. Ny förvaltningschef utses av KS.

Övertalighet

Medarbetare som ej får tjänster i de nya förvaltningarna kommer att bli övertaliga. Det är inte aktuellt med att skapa en ny jobbpool. I stället kommer stadens hela s.k verktygslåda att kunna erbjudas t ex

- särskild ålderspension
- tjänstledigheter
- interkonsultstöd (coacher)
- externa omställningskonsulter
- vid behov kan personligt stöd under hela processen ges.

Tidplan

Tidsplanen för genomförande är relativt kort.

De nya förvaltningscheferna ska utses skyndsamt. Detta arbete inleds omgående efter politiskt beslut om ny organisation. Ambitionen är att bemanningen av de nya förvaltningarna ska vara klara under första kvartalet 2005 och att övertaliga som ej erhållit annan lösning ska ha ny placering senast i juni 2005.

§ 5 Konstaterades att oenighet råder om förslag till ny organisation av GFK

§ 6 Förhandlingen förklaras avslutad.
Justering sker 24 november klockan 09.00

Vid protokollet


Eliza Ramberg

Bilagor till protokollet:

Bil 1. Kommunals remissvar angående SPO- utredningen. Remissvaret finns ej med i ärendet om ny organisation av gatu- och fastighetskontoret.

Bil 2. Kommunal GFK –klubbens remissvar på GFK- utredningen

Bil 3. SKTF ”Särskilt uttalande rörande organisation för verksamheter inom gatu- och fastighetskontoret”.

Bil 4. SACO särskilt uttalande

Bil 5. SKTF .Fackliga frågor och behov av klargörande med anledning av organisationsöversynen rörande Gatu- och fastighetskontoret. Frågorna är medlemsanknutna pga att dessa utgör en viktig del av våra medlemmars arbetsuppgifter

2004-03-12

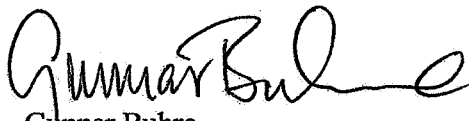
STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF KS Kansli	
Ink.	2004 -03- 1 5
Dnr:	021 - 4314 / 2003
Till:	

**KF/KS kansli,
Stadshuset
105 35 STOCKHOLM**

Bifogat översändes Kommunal Stockholms län svar på remiss angående
”Stadens politiska organisation (SPO), Demokrati och ledarskap”.

Med vänlig hälsning

Kommunal Stockholms län


Gunnar Buhre
e.u.



**Kommunal Stockholms län avger följande svar på remiss angående
”Stadens politiska organisation (SPO), Demokrati och ledarskap,
Slutrapport 2003-12-16”**

Kommunals förtroendevalda vid förvaltningar i Stockholms stad har deltagit i respektive förvaltnings handläggning i rubricerat ärende. Vid flera förvaltningar har de lämnat synpunkter i form av särskilt uttalande eller i protokoll från förvaltningsgrupp eller motsvarande. Dessa synpunkter skall enligt vårt arbetssätt i huvudsak endast gälla den egna förvaltningens organisation och verksamhet och i övrigt inte föreslå eller bejaka förändringar för andra förvaltningar.

Följande synpunkter är Kommunals gemensamma

Facknämnder och stadsdelsnämnder

Det enda förslag till förändring Kommunal bejakar vad avser fördelning av ansvar mellan facknämnder och stadsdelsnämnder är utredningens förslag på sidan 128-129.

”Att stadsdelsnämnderna skall ansvara för:

- Förskoleverksamheten inom stadsdelen.
- Tillsyn av enskilt drivna förskolor.
- Grundskolan med förskoleklasser och skolbarnsomsorg.
- Allt stöd till elever med särskilda behov, skolhälsovård, modersmålsundervisning etc.
- All hantering av enskilt driven förskoleverksamhet, fristående förskoleklass och grundskoleverksamhet flyttas tillstadsdelsnämnderna. Ansvaret innebär bedömning, beviljande och uppföljning av resurser för barn i behov av särskilt stöd.
- Den obligatoriska särskoleverksamheten med utredning, beslut, placering, budget, drift- och personalansvar, uppföljning, utvärdering samt utveckling av verksamheten.
- Information till de egna invånarna om alla tillgängliga förskolor eller skolor med barnomsorg oavsett regi.

- Uppföljning inom sina ansvarsområden av all verksamhet oavsett regi samt utvecklingsarbete för de egna enheterna i vilket enskilda förskolor/skolor skall inbjudas att delta.”

I övrigt motsätter vi oss i huvudsak alla förslag till förändringar. Framför allt då effekten blir att ”större” sammanhållna, väl fungerande enheter vid fackförvaltningarna splittras till mindre och ineffektivare enheter om de förs till stadsdelsnämnderna.

Vi förordar t.ex. att all **biblioteksverksamhet finns samlad på kulturförvaltningen** och att all **vinterväghållning, renhållning och parkskötsel förs till GFK och bedrivs i egen regi.**

Stadens ”centrala” verksamhet

Inledningsvis anser vi att en bra balans mellan det centrala och det lokala perspektivet måste vara vägledande för hur den ”centrala” verksamheten skall organiseras och vilket ansvar och vilka uppgifter som skall hänföras till det ena eller det andra perspektivet.

Kompetensutveckling

Utredningen föreslår på sidan 86:

”Att varje nämnd och bolag skall ansvara för kompetensutveckling av den egna personalen. De medel som fullmäktige anslår till utbildning av stadsdelsnämndernas personal skall anslås direkt till stadsdelsnämnderna.”

Vi delar inte utredningens uppfattning i denna fråga. Visserligen föreslås längre ner på sidan ”Att kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar Detta innefattar även ansvar för genomförande av grundutbildning för vissa yrkesgrupper inom stadens kärnverksamheter.”

Vår uppfattning är att kompetensutveckling är den största personalpolitiska frågan för våra medlemmar näst lön och arbetstider och att det därför är viktigt med en fördjupad diskussion i denna fråga. Det får inte bli så att ”makt och medel” gynnar en orättvis kompetensutveckling mellan stadsdelar och inom desamma.

En samlad personalhantering och lönepolitik/lönebildning

Även här måste balansen mellan centralt och lokalt upprätthållas. Det kan inte vara rimligt att stadens anställda t.ex. vid en övertalighetssituation inte kan direktinplaceras på ledig befattning vid en annan förvaltning än den egna. Likaså kräver rehabiliteringsärenden en central samordning med möjlighet till omplaceringar över förvaltningsgränser.

Det är viktigt att personalpolitiken genomsyrar all verksamhet och inte bara valda delar. Därför bejakar vi att ett personalutskott bildas men för att lyckas är förutsättningen att frågorna tas på allvar och att utskottet blir ett aktivt utskott med intresse för att genomföra en för personalen bra personalpolitik. Vår uppfattning är också att lönepolitik/lönebildningen är för spretig framför allt inom stadsdelsnämndernas område och därför borde bli föremål för en central uppföljning.

Personalutskottet bör också få ansvar för stadens jämställdhetsarbete gentemot de anställda.

Jämställdhet och mångfald

Kommunal anser att jämställdhetsrådets roll är oklar och genom att de fackliga organisationerna endast är adjungerade är inte rådet det samverkansorgan som förutses enligt jämställdhetslagens 2 § om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Jämställdhetsrådets **tre** uppgifter är det **personalpolitiska**, det **verksamhetsinriktade** samt det **omvärldsorienterade** jämställdhetsperspektivet.

Utredningen föreslår att jämställdhetsrådet ersätts med ett jämställdhets- och mångfaldsutskott. Ett sådant utskott kan lämpligen syssla med de två sistnämnda uppgifterna enligt ovan (verksamhets- och omvärldsorienterat) samt diskrimineringslagarna men inte det personalpolitiska jämställdhetsarbetet. Det hör mer hemma i det föreslagna personalutskottet som en strategisk, långsiktig del av personalpolitiken.

Jämställdhetslagen anger ett antal områden och uppgifter som är direkt hänförliga till övrigt allmänt personalpolitiskt arbete samt lönebildning. **I syfte att skapa en samsyn i det personalpolitiska arbetet föreslår vi att ett eventuellt personalutskott även får ansvar för stadens jämställdhetsarbete gentemot de anställda.** Om två utskott får ansvar för "samma" fråga (personalpolitik) uppstår naturligtvis en kompetensvinst som inte gynnar en god personalpolitik. Erfarenheten från jämställdhetsrådet är dessutom att jämställdhetsfrågor ur de anställdas synvinkel sällan stod på dagordningen annat än att varje år begära in jämställdhetsplaner men aldrig diskutera strategi. De frågor som dominerade rådets arbete var jämställdhet ur ett brukarperspektiv.

Samverkan mellan staden och de fackliga organisationerna

Stadens samverkansavtal med de fackliga organisationerna förutsätter en dialog på jämställd nivå. Vi upplever att jämställdhetsfrågor av övergripande karaktär sällan eller aldrig tas upp till mer långsiktiga strategiska diskussioner och eftersom jämställdhetsrådet inte är och aldrig varit ett samverkansorgan förutsätter vi att jämställdhetsfrågor i fortsättningen får ett naturligt forum i CESAM och att PPA får ett uttalat ansvar för detta. Även övergripande arbetsmiljöfrågor saknar ett bredare perspektiv och borde vara en naturlig del i det personalpolitiska arbetet i CESAM och ett blivande personalutskott. Ett aktivt personalutskott förutsätter en fördjupad samverkan med de fackliga organisationerna.

Entreprenadkontroll

Vi anser att den entreprenadkontroll som tidigare fanns centralt i staden skall återinföras. Vår uppfattning grundar sig på det tidsödande arbete som nu utförs på varje förvaltning inför varje upphandling då seriositeten skall granskas. Vi tror att vi har mycket gemensamt att vinna på att återinföra en central entreprenadkontroll.

SLUT



Kommunal GFK-klubbens remissvar på GFK utredningen

Vi anser att konsulternas långtgående förslag till förändringar på gatu- o fastighetskontoret är allt för dåligt underbyggt och förhastat. Med tanke på den korta tid utredningen gjordes kan man ifrågasätta hur man kan förorda en sådan omfattande organisations förändring på en så stor och komplicerad förvaltning som Gatu- och fastighetskontoret.

Att Fastighetsförvaltningen skiljs från GFK och slås ihop med Saluhallsförvaltningen ser vi inte som något problem, vi tycker att **affärsområde egendom** skall ligga kvar under fastighetsförvaltningen så länge utredning om eventuell stiftelsebildning ej är klarlagt.

Konsulternas förslag om att fortsätta ”renodlingen” av fastighetsbeståndet tycker vi bör avstanna. Att **affärsområde barnstugor** skulle gå över till bolagsform SISAB, samt att ett fåtal kultur intressanta byggnader överförs till stadsholmen tycker vi är ett dåligt förslag.

Vi delar SKTFs uppfattning att inte lägga ut parkeringsövervakningen på entreprenad.

Vi avvisar förslaget med intäktsfinansierad trafik tjänst och de otrygga anställningsförhållanden detta innebär för kommunals medlemmar. Det skulle dessutom bara vara ett skäl till att i framtiden sälja av hela eller delar av verksamheten till privata aktörer.

Kommunal anser att eventuella övertaliga i en ny organisation skall hanteras inom den egna organisationen. Någon övertalighetspool tar vi stark avstånd ifrån, vi har dålig erfarenhet sedan tidigare.

Kommunal föreslår att en eventuell personal minskning i en omorganisation sker under ett antal år med naturlig avgång och individuella anpassningar. Man bör anpassa förändrings arbetet gentemot personalen så att minsta möjliga oro och olägenhet skapas.

En fördjupad konsekvens analys av en ny organisation och vad det kan komma att medföra för personalen och dess arbetsuppgifter bör genomföras i samverkan med de fackliga organisationerna.

För kommunal :

*Stefan Ottosson
Anders Hellman
Jan Lönn*

*Rolf Bodin
Mikael Sellström*

*Luis Lopez
Mats Lagerman*



bil 3

SÄRSKILT UTTALANDE RÖRANDE NY ORGANISATION FÖR VERKSAMHETER INOM GATU- OCH FASTIGHETSKONTORET

Fastighetsförvaltningen (182)

Utlåtandet föreslår att nuvarande fastighetsförvaltning läggs samman med Saluhallsförvaltningen. I denna del instämmer vi med finansens utlåtande – utom när det gäller verksamhetsöverföringen av Affärsområde Barnstugor till SISAB, som enligt vår uppfattning både blir dyrare och mindre rationellt. Vi tror att politisk insyn är viktig i denna verksamhet.

Affärsområde egendom anser vi bör ligga kvar inom Fastighets- och Saluhallsnämnden i avvaktan på resultatet av den pågående diskussionen om en framtida stiftelsebildning.

Förvaltning 181

Vi föreslår en sammanhållen förvaltning. Vi menar att den nuvarande organisationsstrukturen har medfört att det dubbelarbete som fanns före sammanläggningen 1992/93 är borta. Den sammanhållna organisationen har inneburit klara förbättringar ur såväl verksamhets- som effektivitetssynpunkt. Att åter dela upp gatu- och fastighetskontoret i flera förvaltningar innebär enligt vår mening en risk för återgång till ett gammalt sektorstänkande som såväl ur verksamhets- som effektivitetssynpunkt vore olyckligt.

Trafiktjänsten utgör en strategisk resurs som bör ligga kvar i den nya organisationen som en utförarenhet. Vi anser att en rent intäktsfinansierad verksamhet innebär försämrade anställningsförhållanden för våra medlemmar. Det enda syftet med detta förslag kan bara vara att underlätta en framtida utförsäljning/privatisering vilket också framhålls i utredningen. En utförsäljning av Trafiktjänsten innebär även att staden blir beroende av ett privat monopol på leverantörssidan vilket sannolikt innebär ökade kostnader för staden.

Arbetsmiljö

Stressfaktorn vid införandet av Agresso och arbetet med K 20 projektet blir i samband med en stor organisationsförändring påfrestande för berörda medlemmar och vi kommer om så erfordras ta erforderliga kontakter med Arbetsmiljöverket för att pröva arbetsmiljölagen.

Sparbeting

Om kommunfullmäktige vid budgethanteringen ger kontoret stora sparbeting samtidigt som en ny organisation ska starta sin verksamhet – kan resultatet ge stor övertalighet. Vi kräver att den nya organisationen ges möjligheter att starta sin verksamhet utan sparbeting.



Detaljorganisation och dimensionering

Tillsättning av chef eller chefer för en delad eller sammanhållen förvaltning – ska ske i samråd med de fackliga organisationerna och chefen/cheferna måste givetvis ha både kunskap och erfarenhet av att vara ledare i en kommunal förvaltning. SKTF förutsätter att cheferna placeras på sin förvaltning redan vid detaljorganisationsprocessen för på bästa sätt lära sig verksamheten och sina medarbetare. Vi förutsätter vidare att den framtida detaljorganisationen och dimensioneringen sker i samverkan med facket.

Direktinplacering

Vi kräver att bemanning/tillsättning av tjänster i den nya organisationen sker genom direktinplacering.

Övertalighet

Vi motsätter oss starkt att en eventuell övertalighet hanteras utanför organisationen. Erfarenheterna från den tidigare jobbpoolen avskräcker. Negativa verkningar av denna finns fortfarande kvar.

Vid eventuell övertalighet skall denna hanteras genom naturlig avgång samt andra individuella lösningar.

Tidpunkt för ny organisation

Tidpunkten för genomförandet av en ny organisation måste anpassas så att det inte skapar onödig oro bland personalen och inverkar negativt på verksamheten. Genomförandetidpunkten bör även anpassas till införandet av det nya ekonomisystemet, Agresso och vi delar finansens utlåtande om att den nya organisationen startar sin verksamhet tidigast den 1 maj 2005.

För avdelningen

Petra Hammar

SACO-föreningen
vid Gatu- och fastighetskontoret

Särskilt uttalande beträffande ny organisation för verksamheter inom Gatu- och fastighetskontoret

SACO har i sitt remissvar framfört sin kritik mot utredningens genomförande och slutsatser eftersom den generellt genomsyras av dålig kunskap om Gatu- och fastighetskontorets nuvarande verksamhet. Vår kritik kvarstår eftersom organisationsförslaget i huvudsak genomförs i enlighet med utredningen. Vi saknar analys av kvaliteten och följaktligen även synpunkter på hur denna ska upprätthållas. Utredningen verkar huvudsakligen ha inriktats på att minska personalstyrkan i stället för att föreslå en effektivare organisation.

Utredningen har inte heller utgått från de uppgifter som ålagts förvaltningen. Vissa områden har prioriterats t ex trafik- och exploateringsfrågor men hur denna prioritering ska ske nämns inte. Det nämns inte heller vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras. Vissa för staden viktiga uppgifter negligeras, t ex värderingsfrågorna, vilka har stor betydelse för stadens ekonomi.

SACO motsätter sig förslaget om utflyttning av parkinvesteringarna till stadsdelsförvaltningarna. Vid sammanslagningen av de tekniska förvaltningarna år 1993 integrerades stadsmiljöfrågorna med trafik och exploatering. Detta har visat sig vara synnerligen effektivt och de "gröna" frågorna har fått större utrymme i exploateringsprocessen. Man har dessutom funnit en bra samverkansform med i stort sett alla stadsdelsförvaltningar. Att nu splittra den samlade parkkompetensen vore högst olyckligt, både för personalen och för stadsmiljöfrågorna. Att utöver detta intäktsfinansiera Gfk:s specialister är oklokt, vilket erfarenhet från tidigare organisationer har visat.

Om kontoret delas i två förvaltningar kommer det omfattande arbetet i projektförm att gå förlorat. Kontoret har under flera år lagt ner omfattande arbete på en väl fungerande projektorganisation där kompetens i mark-, trafik- och parkfrågorna redan från början integrerats i projekten. Detta väl fungerande system kommer att brytas om organisationsförslaget genomförs. Detta leder till att remissförfarande måste användas mellan förvaltningar i stället för att dessa frågor löses inom befintlig avdelning. Projektet kommer därmed att försenas.

SACO finner att utredningen och därmed förslaget inte har klarlagt markäggaransvaret inom den föreslagna organisationen. I reglemente för marknämnden sägs att den skall förvalta stadens obebyggda mark mm. I reglemente för fastighets- och saluhallsnämnden skall bl a förvaltas fastigheter utanför stadens gränser. Den huvudsakliga verksamhet som idag bedrivs på AO Egendom återfinns under §§ 1 och 2 i reglemente för marknämnden. I reglemente för fastighets- och saluhallsnämnden saknas dessa frågor helt och hållet – endast en svepande beskrivning att "handha förvaltningen av stadens fastigheter utanför stadens gränser".

Detta innebär att större delen av §§ 1 och 2 i reglemente för marknämnden även måste infogas i reglemente för fastighets- och saluhallsnämnden – om någon förvaltningsverksamhet över huvud taget skall kunna utföras. Inte heller finns klart redovisat vilken nämnd som skall vara ägare till marken utanför kommungränsen. Saluhallsförvaltningens mark skall ju t ex ägas av marknämnden. Frågan om reglemente och delegation för fastighets- och saluhallsnämnden måste omgående lösas eftersom denna nämnd ska träda i kraft 1 januari 2005.

Anledningen till att AO Egendom har föreslagits inlemmat i fastighets- och saluhallsförvaltningen under en övergångsperiod är att marken föreslås överföras till en stiftelse. Ett ärende om stiftelsebildning utarbetas nu på Gatu- och fastighetskontoret och ska behandlas i GFN 14 december. I dagsläget är det av ekonomiska skäl osäkert om en stiftelse över huvud taget kan bildas. Om en egendomsstiftelse inte kan komma till stånd måste en fördjupad utredning om AO Egendoms organisationstillhörighet göras.

Personal

SACO-föreningen motsätter sig definitivt att personalen ska tvingas söka nya tjänster inom verksamheten. Vi förutsätter att direktinplacering kan ske och att personalminskning kan genomföras inom den ordinarie verksamhetens ram till dess snart förestående pensionsavgångar har reducerat personalstyrkan. Personalminskningen kan också tidigareläggas genom att en verktygslåda erbjuds i samband med omorganisationen.

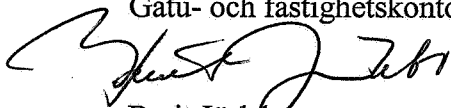
Mycket av den kompetens som äldre medarbetare besitter kommer att försvinna. SACO:s förslag är att ett program för att föra över viktig kunskap upprättas. Har staden lite is i magen kommer medelåldern automatiskt att sänkas genom naturlig avgång. Vi tycker att det är förvånansvärt att utredningen inte har beaktat detta faktum.

SACO förutsätter att de fackliga organisationerna deltar i all chefstillsättning enligt Medbestämmandelagen och att lämplighetstester används. Vi instämmer med borgarrådet att detaljorganisation och dimensionering sker i samarbete med de fackliga organisationerna enligt Medbestämmandelagen.

SACO yrkar

- att** parkinvesteringarna inte överförs till stadsdelsnämnderna,
- att** markägaransvaret för nuvarande F och AO Egendom klarläggs,
- att** om ingen stiftelse kan bildas skall en ny utredning göras beträffande AO Egendoms organisationstillhörighet. Tills utredningen är klar bör AO Egendom kvarstå under GFN/Marknämnden,
- att** personalen direktinplaceras i de nya organisationerna,
- att** personalminskningarna genomförs inom verksamhetens ram,
- att** verktygslåda erbjuds,
- att** chefstillsättningar, detaljorganisation och dimensionering genomförs enligt MBL.

För SACO-föreningen vid
Gatu- och fastighetskontoret



Berit Jörlebo
ordförande

2003/02/13

Kenth Pettersson till politikerna:

- Ni har ansvaret för arbetsmiljön!

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet hör hemma där budget och verksamhet behandlas! Så lyder budskapet till ledande politiker i kommuner och landsting från Arbetsmiljöverkets generaldirektör Kenth Pettersson, som idag väljer att i helsidesannonser i KommunAktuellt och Landstingsvärlden återge det brev, som tidigare nått sina adressater.

- Politikerna måste känna till vad som gäller. De är arbetsgivare och därmed ansvariga för arbetsmiljön i de politiskt styrda verksamheterna, förklarar han. På många håll har de inte riktigt insett detta. Det är på högsta ledningsnivå man bestämmer förutsättningarna och inriktningen på det förebyggande arbetsmiljöarbete, som måste pågå kontinuerligt. Hur följer man upp detta? Ingår arbetsmiljöhänsyn i upphandlingsunderlaget, när man lägger ut en verksamhet på entreprenad? Undersöker man konsekvenserna för arbetsmiljön innan man fattar beslut om förändringar?

-Föreställningen om att den arbetsrelaterade ohälsan är mera utbredd inom kommunal och landstingskommunal sektor går inte att styrka, om man tar hänsyn till köns- och demografiska förhållanden. Den offentliga sektorn har varit utsatt för ett konstant tryck under tiotalet år med nedskärningar och omorganisationer, vilket tärt på personalen. Nu, då ekonomin har stabiliserats, finns det all anledning att lägga en god grund för framtiden. Det gör man genom att kontinuerligt och systematiskt bedöma och åtgärda risker i arbetsmiljön, som kan ge upphov till ohälsa, dvs arbeta i enlighet med SAM, föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Kenth Pettersson anser, att det måste ställas särskilda krav på alla i ledande ställning att engagera sig mera i arbetsmiljöarbetet. Ledningen ska se till att chefer har förutsättningar och tillräckliga kunskaper att leda och förmåga att samverka med sina medarbetare för att alla ska må bra på jobbet. De som tar arbetsmiljöfrågorna på allvar och drar lärdom av de många positiva exempel som finns - såväl inom privat som offentlig sektor - lägger grunden för sunda och välmående organisationer, som producerar varor och tjänster av hög kvalitet.

- Det är hög tid att politikerna tar sitt ansvar för att förverkliga regeringens intentioner om den offentliga sektorn som mönsterarbetsgivare.

2004-11-23

Fackliga frågor och behov av klarläggande med anledning av organisationsöversynen rörande Gatu- och fastighetskontoret. Frågorna är medlemsanknutna pga att dessa utgör en viktig del av våra medlemmars arbetsuppgifter.

Tidplanen.

Hur hanteras ansvarsfrågorna mellan de olika angivna tidpunkterna 1/5, 31/5 resp 1/7 2005?
Hur koordineras införandet av Agresso med omorganisationen?

Ekonomiska ramar

Vilket totalt ekonomiskt utrymme har de nya förvaltningarna under 2005 och de följande två åren?

Rationalisering

Vilka krav på rationalisering och personalneddragningar innebär förslaget?
Vilka nedprioriteringar av olika verksamheter skall ske?

Parkverksamheten

Vilka tjänster skall markkontoret tillhandahålla för sdf? Vem hanterar övergripande riktlinjer mm för park? Skall det finnas någon parkkompetens på trafikkontoret? Måste sdf alltid ha reserverade investeringsmedel för komplettering eller nyplantering av träd ex. vis i samband med utbyggnad av cykelbanor eller andra gatu- och torgomvandlingar? Samverkansrutiner sdf - TK-MK? Hur bereds och beslutas fördelning och prioritering av parkinvesteringar?
Vilken parkkompetens skall finnas på sdf? Hur gör vi med Riddersviks trädskola?
Vem ansvarar för grönkompensation utanför exploateringsområden?

Upplåtelser

Vilka upplåtelser blir kvar på trafikkontoret? LTF- frågor? Kontrollberäkningar för tunga uppställningar? Återställningsansvar för skador i samband med byggetableringar? Var hamnar gatuförsäljning mm? Evenemang över sdf- gränser? MUS och riktlinjer? Vad menas med samordning till polisen? Kommunövergripande avtal?

Trafik och belysning

Skall MK ha egen trafik- och belysningskompetens?

Markanvisningar

Skall alla markanvisningar gå på remiss till sdn före behandling i marknämnden?

Trafiksystemnätet

Vad betyder förslaget tekniskt och ekonomiskt?

Upphandlingar

Vad betyder förslaget att "bättre samordna upphandlingen"?

Tillgänglighetsarbetet

Hur skall detta arbete organiseras?

Tillsättningar och övertalighet

Hur skall processen ske? Direktinplacering eller ansökan? Hantering av övertalighet?
Tillsättning och tillfällig placering av nya chefer? Facklig medverkan? Personal till sdf?

Formell eller informell samverkan MK och TK

Vilken samordning skall ske på tjänstemanna- resp politisk nivå? Nämndremisser?

Gemensam administration

Vilka funktioner bör vara gemensamma ?

Kompetens inom Strategi och Värdering

Hur skall kompetensen fördelas mellan MK och TK?

Strategisk trafikplanering

Vilken inriktning skall den fortsatta utredningen ha?

Fastighets- och saluhallsförvaltningen

Hur hanteras tomträtsfrågorna kring F:s fastigheter och Partihandelsområdena?