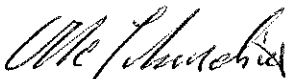
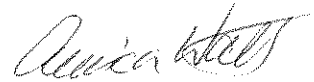




Justeras


Olle Johnselius


Annica Walther
Vision


Anders Bengtsson
Lärarförbundet


Riitta Eddib
Kommunal


Claes Palm
SACO

FÖRHANDLING MBL § 11 GÄLLANDE VERK- SAMHETSPLAN MED BUDGET 2013

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

Närvarande: för Arbetsgivaren:

Olle Johnselius	Stadsdelsdirektör
Ulrika Axelsson	VO-chef
Gunilla Davidsson	VO-chef
Sakir Demirel	VO-chef
Susanne Tengberg	VO-chef
Verner Stadthagen	Administrativ chef
Anette Johansson	Personalchef

För arbetstagarparterna:

Annica Walter	Vision
Hanna Ahnqvist	Lärarförbundet
Anders Bengtsson	Lärarförbundet
Riitta Eddib	Kommunal
Gunilla Parting	Kommunal
Annette Abdelli	Kommunal
Claes Palm	SACO
Karin Wrannvik	Ledarna

- § 1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling med anledning av verksamhetsplan med budget för 2013. Parterna gick gemensamt igenom förvaltningens förslag till verksamhetsplan med budget för år 2013.
- § 2 Ledarna avstår från justering.
- § 3 De fackliga organisationerna lämnade yrkanden, se bilagor:

Vision lämnade följande yrkanden:

1. Att arbetsgivaren budgeterar medel för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal både på ett övergripande plan och på den nivå där verkställigheten ligger.
Arbetsgivaren avslår.
2. Att arbetsgivaren avsätter ett sådant utrymme för löneökningar att kommande löneökningar ger stadsdelens medarbetare reallöneökningar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att arbetsmarknadens parter gör överenskommelse om kommande löneökningar.
3. Att det i stadsdelens budget framgår hur medel för löneökningar budgeterats eller hur dessa på annat sätt ska finansieras inom givna ramar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att löneförhandlingar sker under det kommande året samt att detta budgeteras på enhetsnivå.
4. Att arbetsgivaren i budgeten förtydligar hur de individuella kompetensutvecklingsplanerna på lägsta möjliga nivå, enhet eller motsvarande ska följas upp. (Yrkande 2011 som bifölls. Att individuella kompetens/utvecklingsplaner upprättas enligt gällande avtal. Samt att uppföljning redovisas på Samverkansgrupp.)
Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Arbetsgivaren svarar att samtliga medarbetare ska ingå i en kompetensutvecklingsplan. Sammanställning redovisas i respektive samverkansgrupp.

5. Att arbetsgivaren i budgeten förtydligar hur de individuella kompetensutvecklingsplanerna på lägsta möjliga nivå, enhet eller motsvarande kan vara en del av nämndernas planering av personal- och kompetensförsörjning.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till nämndmål "Förvaltningen har en långsiktig personal- och kompetensförsörjningsplan".

6. Att Stockholms stad vid upphandling och konkurrensutsättning av verksamhet ställer sociala och etiska krav samt krav på att ILO:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter ska följas.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att denna fråga utreds av SLK:s enhet för upphandling och konkurrens.

7. Att Rinkeby-Kista i all upphandling och konkurrensutsättning av verksamhet ska verka för en god arbetsmiljö och rimliga anställningsvillkor för personalen genom kräva kollektivavtalsmässiga villkor som ett "skall-krav".

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att liknande krav inte får ställas generellt. Enligt stadens upphandlingspolicy kan och bör krav av denna typ ställas när det inte strider mot "proportionalitetsprincipen". "Proportionalitetsprincipen" är en av de grundläggande principer som alltid måste följas vid all offentlig upphandling. Det innebär i korta drag att krav endast får ställas på det som är "nödvändigt" för att nå målet med upphandlingen. Krav på kollektivavtalsmässiga villkor måste därför bedömas från fall till fall.

8. Att Rinkeby-Kista framöver ska ha meddelarfrihet som krav vid samtliga upphandlingar av tjänster som utförs av privatanställda i offentlig verksamhet.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet då meddelarfrihet redan ingår i samtliga sådana upphandlingar i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning. Detta står också i överensstämmelse med stadens policy för upphandling.

9. Att Rinkeby-Kista framöver ska kräva att vid upphandlingar av varor och tjänster skall allmänheten ha rätt till insyn på samma villkor som gäller för verksamheten i kommunal regi.

Arbetsgivaren avslår yrkandet eftersom offentlighetsprincipen inte gäller för privata aktörer. Nämnden kan inte heller ställa motsvarande krav på en privat aktör då detta skulle bryta mot "proportionalitetsprincipen". Nämndens rätt som avtalspartner innebär dock att nämnden kan få insyn i motpartens verksamhet i enlighet med ställda krav vid upphandling. På detta sätt får

allmänheten indirekt insyn i upphandlad verksamhet.

10. Att Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning följer upp att bemaningen hos stadens entreprenörer stämmer överens med ingångna avtal och att detta redovisas regelbundet i Förvaltningsgrupp. *Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att sådana kontroller sker redan idag. Arbetsgivaren återkommer i frågan gällande att redovisa detta i Förvaltningsgrupp.*
11. Att verksamheter som ska föras över mellan olika nämnder ses som stadsinterna verksamhetsövergångar. *Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att stadsdelsförvaltningen inte äger rätt att besluta i denna typ av frågor.*
12. Att stadsdelsnämnden, för att åstadkomma kontinuitet bland medarbetarna under 2013 kartlägger personalomsättning och att hänsyn tas till alla former av ofasta jobb (AVA, "tjänstanställningar", självvald deltid för att orka jobba, ofrivillig deltid, vikariat o.s.v.). *Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att detta redan görs i stor utsträckning.*
13. Att stadsdelsnämnden förutom sin tydliga höjning av ambitionsnivån i budgeten ska tillsätta ytterligare resurser till Individ- och familjomsorgen inklusive socialpsykiatri för att säkra och möta ökade krav på kvalificerade utredningar, evidens i arbetet och att de anställda får en rimlig arbetsbelastning. *Arbetsgivaren avslår yrkandet.*
14. Att det i budgeten ska ges en tydlig beskrivning av skillnaden i målgrupp för Jobbtorgen och stadsdelsförvaltningarnas arbetsmarknadsinsatser. Otydligheten skapar konflikter utifrån olika förväntningar på verksamheterna. Stadsdelarnas verksamheter ser också mycket olika ut. Vissa satsar stora resurser medan andra har en betydligt mindre verksamhet och lägger över pengarna på det ekonomiska biståndet. *Arbetsgivaren avslår yrkandet eftersom det är staden centralt och Kommunfullmäktige som hanterar frågan.*
15. Att stadsdelen upprättar en gemensam risk- och konsekvensanalys enligt AML på ett övergripande plan. Risk och konsekvensanalys ska göras vid budgetförhandlingen. *Arbetsgivaren bifaller och svarar att en risk och konsekvensanalys är utförd i enlighet med bilaga.*

16. Att besparingskravet helt tas bort för 2013. Visions medlemmar och förtroendevalda på förvaltningen vittnar om en många gånger absurd press på att minska personalkostnader, administrativa kostnader och kostnader för sjukskrivningar. Visions förtroendevalda upplever att cheferna saknar reella möjligheter att påverka medarbetarnas och sin egen arbetsmiljö på grund av de besparingar som gjorts under flera år.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att stadsdelsförvaltningen behöver förhålla sig till Kommunfullmäktiges budget.

17. Att stadsdelen anger riktlinjer för vad som ingår i "administration" för att förtydliga vilka kostnader som ska minskas.

Arbetsgivaren avslår yrkandet. Staden har centralt fastställt att administrativa kostnader definieras som; politisk verksamhet, förvaltningsdirektör med stab, ekonomifunktioner inkl. controllers, personalfunktioner inkl. löneadministration, IT, växel och kontorsservice. Kostnaderna härleds ur givna verksamhetskoder och baskonton. Respektive nämnd kompletterar med administrationskostnader för verksamhetsavdelningars staber med avdelningschef, utredare och assistenter som nämnden redovisar under andra verksamhetskoder/ konton.

18. 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.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

19. Att även fackligt förtroendevalda utbildas i kvalitetssäkrad rekrytering.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Personalavdelningen kommer att hålla information för de fackligt förtroendevalda.

20. Att stadsdelen utreder möjligheten att använda verktyget "kvalitetssäkrad rekrytering" för att bedöma tillräcklig kompetens även i samband med omplaceringar, återanställningsmöjligheter, företrädesrätt med mera, för att försäkra att kompetensen är avgörande och att godtycklighet minimeras.

Arbetsgivaren svarar att det vid rekrytering ställs högre krav på kandidaternas kompetens. Vid omplacering och företrädesrätt ska medarbetaren ha tillräckliga kvalifikationer och arbetsgivaren har exempelvis krav på att erbjuda viss utbildningsinsats. Detta gör att metoden inte är passande vid omplacering och fö-

reträdesrätt.

21. Att det av MBL-protokollet framgår vilken status FN:s barnkonvention har i budgeten och hur informationen om statusen ska spridas.

Arbetsgivaren svarar att det finns upptaget på sidan 16 i verksamhetsplanen att nämnderna ska beakta barnperspektivet i enighet med FN:s barnkonvention.

22. Vision yrkar att alla anställda kontinuerligt ska utbildas i medarbetar-/lönesamtal och dialogmodellen. Tidsplan ska tas fram i samverkan. – Bifölls 2011, med avsikt att genomföras under 2012.

Arbetsgivaren svarar att stadsdelsförvaltningen har en part-sammansatt lönepolitisk grupp som arbetar med frågan.

23. Vision yrkar att en AML utbildning genomförs för samtliga Chefer och fackliga företrädare under 2013.

Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Nya chefer erbjuds arbetsmiljöutbildning, samtliga skyddsombud har erbjudits utbildning under 2012 och en utbildning för samverkansgrupper är planerad att genomföras under 2013.

Vision ställer sig vidare bakom Vårdförbundets yrkande 3.

Vision ställer sig bakom SACOs yrkanden 5, 7 och 8.

Vision ställer sig bakom Kommunals yrkande nr 18.

Kommunal lämnar följande yrkanden:

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 och inom förskolor .

Kommunal vill se en större medvetenhet och vilja för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö för alla anställda. "Ett Stockholm där alla kan växa" ställer krav på fungerande verksamheter där de anställda har löner och arbetsförhållanden som håller god standard.

1. För att ingen verksamhet ska behöva få försämringar yrkar Kommunal på full pris- och lönekomensation.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Bättre anställningsvillkor och löner

2. Alla som har deltid och vill ha en heltidsanställning ska erbjudas en sådan med rimlig arbetstidsförläggning, men ej t.ex. delade turer.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att det är verksamhetens behov som avgör om det finns möjlighet att erbjuda högre sysselsättningsgrad. Nämnden har i uppdrag av kommunfullmäktige att erbjuda ofrivilligt deltidsanställda heltidsanställning. Erbjudandet rör de arbeten som finns att tillgå vilket skulle kunna innebära delade turer.

3. Skapa tryggare anställningar: Normen ska vara att tidsbegränsade anställningar endast ska förekomma vid vikariat; andra visstidsanställningar ska minimeras.

Arbetsgivaren bifaller med hänvisning till att detta normalt sett gäller men att undantag kan ske.

4. Gör en riktad låglönesatsning: Löneutrymmet till Kommunalarbarna, som är det kollektiv som har lägst löner, behöver höjas rejält. Det är orimligt att samhället värderar kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg så lågt som det görs idag. Här måste en satsning göras för att höja lönen och statusen för att kunna möta framtiden.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att arbetsmarknadens parter gör överenskommelse om kommande löneökningar.

5. Fortbildning/kompetensutveckling: Alla anställda i stadsdelen skall ha en individuell utvecklingsplan och ges kompetensutveckling. Framförallt ska de som har minst yrkesutbildning få en regelbunden fortbildning i arbetet. Mer resurser ska avsättas för kompetensutveckling för de som redan är anställda och som saknar yrkesutbildning.

Arbetsgivaren svarar att samtliga medarbetare ska ingå i en kompetensutvecklingsplan. Sammanställning redovisas i respektive samverkansgrupp.

6. Att stadsdelen ska se över alla former av arbetsmarknadsåtgärder. Det får inte ske genom undanträngning av ordinarie arbeten och det ska vara villkor som följer god sed på arbetsmarknaden.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.

Personaltäthet/Bemanning

7. Bemanning behöver höjas främst inom verksamheterna som direkt är riktade mot människor som behöver vård och omsorg och förskola.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
8. Det nya ersättningssystemet inom hemtjänsten kan i sig vara kostnadsdrivande. Därför måste det avsättas reserverade medel för att minimera risken för nedskärningar i biståndsbedömningen.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
9. Kommunal anser att biståndsbedömarna ska vara frikopplade från budget så att bedömningen skall ges utifrån behovet och inte utifrån ekonomiska ramar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Upphandling

10. Vid upphandling ska ställas krav på ILO-konventionen följs. Man ska inte kunna konkurrera genom att sakna kollektivavtal och fullvärdiga försäkringar.
Arbetsgivaren avslår yrkandet se svar Vision yrkande nr 6.
11. Upphandlade verksamheter ska omfattas av offentlighetsprincipen och ha fullt meddelarskydd.
Arbetsgivaren avslår yrkande angående offentlighetsprincipen och bifaller yrkandet angående meddelarskydd se svar Visions yrkanden nr 8 och 9.
12. Icke-valsalternativet vid upphandling ska vara alternativet i stadens regi.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning att detta fastställs av staden centralt.

13. Inga nya upphandlingar under 2013
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Arbetsmiljö

14. Kommunal yrkar på att satsningar görs för att systematiskt följa upp och förbättra arbetsmiljöarbetet på stadsdelen.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att detta redan sker vid utvärdering av samverkanssystem en gång per år:
15. Skapa utrymme för arbetsanpassning inom stadsdelens verksamheter genom att avsätta centrala medel för aktiv rehabilitering.
Arbetsgivaren avslår yrkandet. Respektive enhet har rehabiliteringsansvaret.
16. Beviljad biståndstid skall vara realistisk och stämma med beviljade insatserna så att gångtiden är inräknad.
Arbetsgivaren svarar att detta är inräknat i beviljade insatser.
17. Arbetskläder/skyddskläder åt alla anställda.
Arbetsgivaren svarar att under 2013 görs en utredning över behovet av arbetskläder/skyddskläder.
18. Friskvårdstimme på betald arbetstid för alla anställda.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet när arbetet så tillåter. Detta ska så långt som det är möjligt tillgodoses genom dialog på APT.
19. Information om AFA försäkring behöver lyftas/förbättras. T.ex. genom intranät och intro för nyanställda.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.
20. Arbetsmiljöutbildning ska genomföras under 2013 för samtliga chefer och fackligt förtroendevalda.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att utbildning för samverkansgrupper är planerad att genomföras under 2013.
21. Stadsdelen skall se över arbetsmiljön på hemtjänsten (Chemos).
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till den grupp

som arbetar med arbetsmiljön inom äldreomsorgen

22. Mammografi på arbetstid.

Arbetsgivaren avslår yrkande med hänvisning till att centrala parter har tecknat kollektivavtal om bestämmelser angående detta.

23. Implementera verksamhet och hälsa på de verksamheterna i stadsdelsförvaltningen som ej har deltagit. Ge tid och resurser för detta och resurser för detta ej APT

Arbetsgivaren svarar att det i verksamhetsplanen finns upptaget att implementera metoden verksamhet och hälsa på vissa arbetsplatser.

Kommunal ställer sig bakom Visions yrkanden 4, 5, 8, och 13.

Kommunal ställer sig bakom Vårdförbundets yrkande nr 3.

Kommunal ställer sig även bakom SACO's yrkande nr 6, 7 och 8.

Lärarförbundet lämnade följande yrkanden

1. Lärarförbundet gör ett yrkande om nämndmål under 2.2. Vilket tar K:F's mål steget längre. Andel förskollärare med adekvat examen och möjlighet till legitimation. Detta för att genomlys 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.

Arbetsgivaren lägger till en indikator: andel förskollärare med möjlighet att ansöka om förskollärligitation. Årsmål 75%.

Lärarförbundet ställer sig bakom Kommunals yrkande nr 18 och 22.

Lärarförbundet ställer sig bakom SACO's yrkande nr 7
Lärarförbundet ställer sig bakom Vårdförbundets yrkande nr. 3.

Vårdförbundet deltog ej vid förhandling men har inkommit med följande yrkanden

Omsorg med hög kvalitet framför krav på Kompetensutveckling:

För att våra medlemmar och övriga medarbetare ska kunna uppnå stadens mål avseende verksamheten behöver medarbetarna en kontinuerlig kompetensutveckling för att vara rustade för de förändringar som verksamheterna ställs inför. På Cesam hänförs uppdrag och ansvarsområde till Äldrenämnden och Stadsdelsnämnden.

Vårdförbundet yrkar därför

1. Att specialistutbildning för sjuksköterskor erbjuds på betald arbetstid.

Arbetsgivaren avslår yrkandet.

Minskad sjukfrånvaro:

Att minska ohälsan hos stadens anställda är ett mål som vi ser positivt på. God hälsa på jobbet är beroende av flera olika faktorer.

Vårdförbundet yrkar därför

2. Möjlighet att utnyttja friskvårdstimmen ska göras tillgänglig för alla medarbetare inklusive ensamarbetare (nattpersonal).

Arbetsgivaren bifaller yrkandet när arbetet så tillåter. Detta ska så långt som det är möjligt tillgodoses genom dialog på APT.

3. Förvaltningen ska se över arbetsmiljö och arbetsbelastning samt skapa 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

MAS-funktionen

4. Vårdförbundet yrkar att omorganisationen och regionaliseringen av MAS-funktionen utvärderas utifrån MAS egna erfarenheter av den nya organisationen. Utvärdering bör ske innan verksamhetsårets slut.

Arbetsgivaren bifaller delvis yrkandet med hänvisning till att en uppföljning kommer att ske senast i början av 2014 med beak-

tande av erfarenheter från gruppen MAR, MAS och heminstruktörer samt verksamheterna som dessa samarbetar med.

Lön

Vårdförbundet yrkar att

5. Stadsdelsförvaltningen ska följa upp att varje enhet har arbetsplatsnära lönekriterier som är framtagna i den lokala samverkan på alla nivåer.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.

SACO lämnade följande yrkanden

1. SACO yrkar att stadsdelens chefer kontinuerligt utbildas i stadsdelens samverkansavtal och deltar i arbetsmiljöutbildning tillsammans med de fackliga organisationerna.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet. Nya chefer erbjuds arbetsmiljöutbildning, samtliga skyddsombud har erbjudits utbildning under 2012 och en utbildning för samverkansgrupper är planerad att genomföras under 2013.
2. SACO yrkar att stadsdelens chefer bedömer de anställda utifrån gällande lönekriterier.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet.
3. SACO yrkar att stadsdelsnämnden fortsättningsvis utreder om vår personal har lägre löner och sämre löneutveckling än andra stadsdelar i staden.
Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att genomlysning har skett där det framkommit att löneutvecklingen har följt staden i övrigt.
4. SACO yrkar att om Rinkeby-Kistas stadsdel har en lägre lönenivå ska medel tillföras stadsdelen för att kompensera detta.
Arbetsgivaren avslår yrkandet.
5. SACO yrkar att stadsdelsförvaltningen snarast upphandlar handledningstjänster för personalens kompetensutveckling.
Arbetsgivaren bifaller yrkandet med hänvisning till att det finns

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "An" followed by a stylized flourish.

en tidplan för upphandling av detta.

6. SACO yrkar att det tillsätts resurser för att motverka försämrad arbetsmiljö när arbetsmetoder förändras, personalavgångar, sjukfrånvaro och semestrar.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att det inte finns särskilda medel att sätta av för detta samt att detta redan ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

7. SACO yrkar att stadsdelsförvaltningen snarast möjligt ger personalen korrekt information om förändringar för att motverka att rykten, spekulationer och att oro sprids inom personalgrupperna.
- Arbetsgivaren avser att fortsätta ge korrekt information snarast möjligt.*

8. 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 tillfredsställande.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att det inte finns särskilda medel att sätta av för detta samt att detta redan ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

SACO ställer sig bakom Visions yrkanden 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 21, 23 och 24.

SACO ställer sig bakom Kommunals yrkande nr 18 och 22.

SACO ställer sig bakom Vårdförbundets yrkande nr 3.

§ 4

Förhandlingen avslutas i oenighet 2012-12-03

Vid protokollet:


Charlotta Finnerman