

Extra förvaltningsgrupp den 29 december 2014, utdrag ur protokollet

2. Förslag till verksamhetsplan 2015 MBL 11§

Visions yrkanden:

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.

Besvaras: Risk- och konsekvensbedömningar görs alltid vid organisationsförändringar och detta tas även upp i avdelningarnas samverkansgrupp.

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

Besvaras: Kontoret arbetar kontinuerligt med ett förebyggande hälsoarbete i syfte att förebygga arbetsskador, främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats. En av flera hälsoaktiviteter som kan erbjudas kontorets medarbetare för att uppfylla detta är riktade hälsokontroller. Nyttan av dessa har diskuterats i förvaltningsgruppen vid ett flertal tillfällen.

Från och med 2014 har kontorets medarbetare erbjudits möjligheten att genomgå en frivillig hälsokontroll var femte år. 98 medarbetare har under året erbjudits hälsokontroll.

Resultatet kommer att redovisas vid förvaltningsgruppen den 18 februari.

Det finns även andra sätt att fånga upp och åtgärda risker i arbetsmiljön, bland annat genom dialog i samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar eller genom medarbetarenkät med frågor om arbetsmiljö och organisation. Optimalt är om alla medarbetare kan vara delaktiga i arbetet kring förbättrings-åtgärder direkt på arbetsplatsen.

- 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.

Besvaras: I enlighet med diskrimineringslagen görs en verksamhetsövergripande lönekartläggning och analys av löneskillnader av Personalstrategiska avdelningen vid Stadsledningskontoret. Kontoret tar årligen fram lönestatistik uppdelat på bland annat yrkesgrupp, kön, löneintervaller mm i samband med löneöversynen. Fackförbunden får i sedvanlig ordning ta del av underlaget.

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

Besvaras: I samband med löneöversyn analyseras kontorets lönenivåer och prioriterade grupper identifieras.

- 5. Att förvaltningen säkerställer att alla enheter har tagit fram verksamhetsspecifika (verksamhetsförankrade) lönekriterier som är samverkade med förvaltningens fackliga organisationer.

Besvaras: Partsgemensamma diskussioner pågår inför arbetet med att ta fram nya lönekriterier och ny mall för medarbetarsamtal. Dessa är kopplade till bemötande, avvägning och leverens (BAL). De nya lönekriterierna kommer att tas fram inom ramen för samverkan.

- 6. Att förvaltningen följer upp avdelningarnas arbete med individuella utvecklingsplaner/kompetensutvecklingsplaner
- Besvaras: Kontorets chefer har ansvar för att årligen tillsammans med medarbetarna, i ett medarbetarsamtal ta fram en skriftlig kompetensutvecklingsplan. Samtalet och kompetensutvecklingsplanen ska sedan följas upp vid ett uppföljningssamtal eller vid nästa medarbetarsamtal.*

- 7. Konsekvenserna av förvaltningens långsiktiga mål att minska administrationen har lett till en lågbemannad administration. Dock har arbetsuppgifterna inte minskat utan har istället fördelats på färre antal medarbetare. Den tänkta effektiviseringen har inte uppnåtts, utan istället inneburit försämrad arbetsmiljö för medarbetarna. Visions information från medlemmarna är att fritiden används för att hinna ikapp med det administrativa arbetet då det administrativa stödet ständigt minskas.

Vision yrkar på att det på avdelningsnivå genomförs en riskbedömning av de administrativa processer och

organisationerna i syfte att uppnå budgetens intentioner och samtidigt säkerställa att ingen medarbetare far illa.

- *Besvaras: Kontoret arbetar kontinuerligt med att kartlägga, analysera, förbättra och förenkla processer och arbetsflöden för både chefer och medarbetare bland annat genom Lean metoden. Kontoret avslår därför Visions yrkande om en avdelningsvisa riskbedömningar av de administrativa processerna.*

- 8. Att förvaltningen i samband med detta även genomför en kartläggning av medarbetarnas övertidsarbete samt inarbetad flextid

Besvaras: Uppföljningar av både flextid samt övertid görs kontinuerligt och redovisas i förvaltningsgruppen.

9. Att förvaltningen förtydligar hur och vilka medarbetare som ska genomföra den utökade entreprenadkontrollen beträffande drift och underhåll. Detta med tanke på nuvarande personalsituation med pensionsavgångar med mera

Besvaras: I beställarrollen ingår att säkerställa att gällande kontraktsvillkor uppfylls. Uppföljning sker via driftportalen och kontroll av att arbetsmaskiner uppfyller miljökraven utförs av ramavtalad konsult efter beställning. Personalförstärkning med konsultstöd i form av byggledare har skett inom de områden som det förväntas pensionsavgångar för att möjliggöra områdesbesiktningar. Rekrytering pågår för de vakanser som förväntas uppstå samt nyanställning av 3 medarbetare som börjar redan 1/1 2015.

- 10. Att yrkanden biläggs MBL-protokollet samt att dessa delges till nämnden

Besvaras: Ja

Alla Bäck, SACO påpekande att det i bilaga 9 "Risk och väsentlighet indikatorer och väsentliga processer" kunde förtydligas i kolumnen för risker vad risken innebär. Arbetsgivaren höll med om detta och kommer att förbättra skrivningen till nästa år.

Karin Wrannvik, Ledarna lät meddela vid förvaltningsgruppen den 17 december att Ledarna inte har några yrkanden eller något att erinra avseende förvaltningens förslag till verksamhetsplan 2015.

BESLUT

Förvaltningsgruppen beslöt att godkänna trafikkontorets förslag till verksamhetsplan för år 2015.

Rätt utdraget intygar:



Kristina Redaelli

HR strateg