

Central samverkan

2010-10-22

1

Plats och tid

Hässleholmsgården kl 08:30-11:10

Lars-Göran Wiberg, ordförande
Pär Palmgren
Lena Wallentheim
Camilla Gudmundsson, Akademikerförbundet SSR
Manfred Riekwel, Akademikerförbundet SSR fr kl 09:20
Annika Toft, DIK
Marie Pålsson, FSA
Roland Johnsson, Kommunal sekt 53
Ingela Larsson, Kommunal sekt 53
Ann-Charlotte Nordbjörk, Lärarförbundet
Carita Persson, Lärarförbundet
Angela Arnesen, LR
Marie Lundgren, LR
Siw Nilson, SKTF
Vidar Albinsson, SRAT

Övriga deltagare
Urban Widmark, kommunalråd
Bengt-Arne Persson, ekonomistaben
Eva-Lotta Svensson, ekonomistaben
Per-Olof Drottler, personalstaben
Folke Lindgren, personalenheten
Lotta Carlsson, personalstaben


Ann-Christin Tillgren, Ledarna, anmäلت förhinder
Lena Thiman, Vårdförbundet, anmäلت förhinder

Utses att justera
Samtliga fackliga organisationer

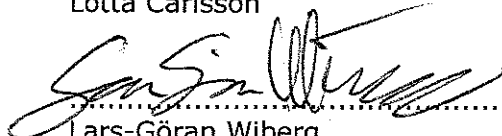
Justeringens
plats och tid

Personalstaben

Sekreterare


..... Paragrafer 65 - 74
Lotta Carlsson

Ordförande

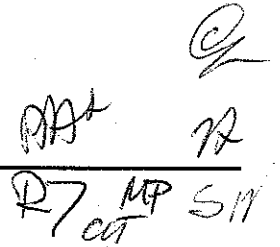

.....
Lars-Göran Wiberg

Justerare

.....
Se protokollets sista sida

BEVIS

Justeringen har tillkännagivits genom anslag


R7 MP SH
cut

§ 65

Mötets öppnande

Ordförande Lars-Göran Wiberg hälsar de närvarande välkomna och förklarar mötet för öppnat.

§ 66

Utses att justera

Samtliga fackliga organisationer utses att justera dagens protokoll.

§ 67

Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

§ 68

Föregående mötes protokoll

Inga synpunkter fanns på protokollet varför det lades till handlingarna.

§ 69

Förhandling enligt MBL 11 § angående budget

Innan förhandlingen påbörjades informerade Bengt-Arne Persson och Eva-Lotta Svensson om budget 2011 och flerårsplan 2012-2013. Material delades ut.

Information enligt MBL 19 § har ägt rum 2010-10-18.

Separat förhandlingsprotokoll avseende budgetförhandlingen bifogas detta protokoll.

§ 70

Serviceutbildning

Per-Olof Drottler informerar om att samtliga anställda inom stads- husets förvaltningar gått en utbildning om hur vi kan bedriva god service gentemot brukare som till våra kollegor.

Handledare för utbildningen var Kenth Åkerman, Relationsbyggarna.

§ 71

Förslag till bildandet av ritningsgranskningsgrupp

Folke Lindgren presenterar tankar kring bildandet av en ritningsgranskningsgrupp mot bakgrund av att nuvarande ritningsgranskning i samverkan ej fungerar tillfredsställande.

Förslag till beslut kommer att presenteras till nästa samverkansgrupp den 10 december 2010.

§ 72

Arbetsmiljöfrågor

- Folke Lindgren informerar:
Medarbetarenkäten är nu ute för besvarande. Svarstiden är förlängd med en vecka pga för låg svarsfrekvens.
- BAM-utbildning nr 18 är genomförd. Det kommer inte att genomföras ytterligare någon utbildning under hösten 2010. Utbildning kommer först att ske när de fackliga organisationerna har anmält skyddsombud till respektive skyddsområde.
- Arbetsmiljöverket har aviserat inspektioner på sex arbetsställen med anledning av de europeiska arbetsmiljöveckorna.
- Antalet arbetsskador och tillbud redovisades.

§ 73

Skrivelse från SRAT med anledning av personalutskottets ombildning av jämställdhetsgrupp till likabehandlingsgrupp

Med anledning av bilagda skrivelse från Vidar Albinsson informeras om bakgrunden till bildandet av en "likabehandlingsgrupp" knuten till personalutskottet.

Genom bildandet av gruppen visar kommunen på en mycket god ambition och vilja i frågor som rör mångfald.

Mångfaldsarbetet ska även framledes samverkas med samtliga berörda fackliga organisationer.

Gruppen kommer att bestå av:

- Personalutskottets ledamöter, Lars-Göran Wiberg, Pär Palmgren och Lena Wallentheim
- Tre representanter med ersättare från de fackliga huvudorganisationerna (LO, TCO och SACO)

Roland Johnsson, Kommunal 53 och ersättare Marianne Zackrisson, Kommunal sekt 56

Ann-Charlotte Nordbjörk, Lärarförbundet och ersättare Elisabeth Segerham, SKTF

Angela Arnesen, LR och ersättare Vidar Albinsson, SRAT



Central samverkan

2010-10-22

4

- Två adjungerade specialister, f n Helena Götesdotter och Martina Elofsson, Hässleholm för Mångfald
- Förvaltningschef Karina Hansson
- En representant från personalstaben

Frågor angående FAS05: Det kan konstateras att det pågår samtal med de fackliga organisationerna och eftersom ett samverkansavtal bygger på förhandlingar mellan parterna finns ingen tidplan. Samverkansutbildning kommer att genomföras då det nya samverkansavtalet kommit till stånd.

§ 74

Avtal om företagshälsovård

Per-Olof Drottler informerar om att avtalet med Hälsoringen kommer att förlängas tom 2012-12-31.
Ny upphandling kommer att ske under 2012.

§ 75

Rekrytering av förvaltningschef

Samt Siw Nilsson

Ann-Charlotte Nordbjörk tog upp frågan om rekrytering av förvaltningschef samt rekrytering av chefer i allmänhet och menar att dessa tjänster ska annonseras externt.

Justeras

För Kommunal sekt 53

Roland Johansson

För SKTF

Siw Nilsson

För LR

Angela Arnesen

För FSA

Marie Pålsson

För SRAT

Vidar Albinsson

För SSR

Camilla Gudmundsson

För DIK

Annika Toft

För Lärarförbundet

Ann-Charlotte Nordbjörk

Plats och tid	Hässleholmsgården, 2010-10-22
Parter	Hässleholms kommun och Kommunal sektion 53 & 56, Sveriges kommunaltjänstemannaförbund (SKTF), Lärarnas Riksförbund LR, FSA, LSR, Vårdförbundet, SRAT, Akademikerförbundet SSR, DIK samt Lärarförbundet
Närvarande	För Hässleholms kommun: Urban Widmark, Lars-Göran Wiberg, Pär Palmgren, Per-Olof Drottler, Eva-Lotta Svensson, Bengt-Arne Persson, Folke Lindgren och Lotta Carlsson För Kommunal sekt 53: Roland Johnsson, som också företräder Kommunal sektion 56 och Ingela Larsson För SKTF: Siw Nilson För LR: Angela Arnesen och Marie Lundgren För FSA: Marie Pålsson, som också företräder LSR och Vårdförbundet För SRAT: Vidar Albinsson För SSR: Camilla Gudmundsson och Manfred Riekwel För DIK: Annika Toft För Lärarförbundet: Ann-Charlotte Nordbjörk
Utses att justera	Roland Johnsson, Siw Nilson, Angela Arnesen, Marie Pålsson, Vidar Albinsson, Camilla Gudmundsson, Annika Toft och Ann-Charlotte Nordbjörk

§ 1

Förhandling är påkallad av arbetsgivarparten enligt MBL 11§ med anledning av förslag till budget för 2011 samt flerårsplan 2012 och 2013.

Information enligt MBL 19§ har ägt rum 2010-10-18.

§ 2

Arbetsgivaren redogör för förslaget.

§ 3

LR, Lärarförbundet, SKTF, DIK samt SSR yrkar att arbetsgivaren avsätter mer medel än avtalet ger till kommande lönerrevisioner. SKTF anser vidare att det centrala avtalet som parterna kommit överens om inte ska utgöra ett tak utan ska ses som en garanti för kollektivet.

§ 4

Arbetsgivaren biträder ej de fackliga organisationernas yrkande.

§ 5

Kommunal sekt 53 och 56 lämnar yrkande enligt bilaga 1.
LR och Lärarförbundet lämnar yrkande enligt bilaga 2.

SRAT lämnar anteckningar enligt bilaga 3.

FSA, LSR och Vårdförbundet lämnar anteckningar enligt bilaga 4.

Handwritten signatures and initials:
Lotta Carlsson
AN
SIW
AV
OT

**MBL-PROTOKOLL
11§**

§ 6

Efter avslutade överläggningar konstaterar parterna att oenighet råder och att överenskommelse ej träffas.

§ 7

Förhandlingarna förklaras avslutade med protokollets justering den 28 oktober 2010.

Vid protokollet


Lotta Carlsson

Justeras

För arbetsgivarparten


Per-Olof Dröttler

För Kommunal sekt 53


Roland Johnsson

För SKTF


Siw Nilson

För LR


Angela Arnesen

För FSA


Marie Pålsson

För SRAT


Vidar Albinsson

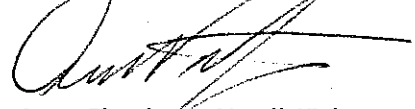
För SSR


Camilla Gudmundsson

För DIK


Annika Toft

För Lärarförbundet


Ann-Charlotte Nordbjörk

Bilaga 1.

Lotta Carlsson - Kommunals yrkande vid MBL 11 ang budget

Från: Roland Johnsson
Till: Lotta Carlsson
Datum: mån, okt 25, 2010 09:42
Ärende: Kommunals yrkande vid MBL 11 ang budget

Kommunal Skåne sektion 53 och 56 yrkar att budgetförslaget förkastas.
Innan vi kan se att pengar avsätts för att rätta till den underbemanning som genomförda
vårdtyngdsmätningar visar kan kommunal inte acceptera denna budget.
De genomförda förtäringarna i barnomsorgen gör också att vi inte kan acceptera framlagd budget.

Med vänlig hälsning

Roland Johnsson
Kommunal Skåne
Sektion 53 Hässleholm/Omsorg
0451-268156
roland.johnsson@hassleholm.se

APR 11 11:00 AM
R7
Lotta Carlsson
AK

Till
Samverkansprotokollet
Budget 2011

1. Lärarförbunden yrkar att 10 miljoner kr ytterligare avsätts till Barn- och utbildningsförvaltningen för att nå upp till de mål och generella att-satser som kommunfullmäktige fattar beslut om, samt de lagar och avtal som styr verksamheten.

Exempel förskola: Max 5 barn per vuxen
Högre andel utbildade förskollärare
Möjlighet/tid att uppfylla läroplanens mål

Exempel fritids: Mindre barngrupper
Högre andel utbildade fritidspedagoger

Exempel grundskola: Högst 25 elever i varje klass
Organisera undervisningen så att läraren undervisar endast i de ämnen läraren är behörig för
Andelen elever som är behöriga för gymnasiet ska öka med 2%
Möjlighet att implementera och genomföra läroplanens mål

Exempel gymnasiet: Andelen elever som genomgår gymnasiet med godkända resultat ska öka
Fler elever som är behöriga för högskolan
Möjlighet att implementera och genomföra läroplanens mål och Gy 11

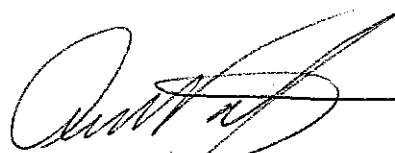
2. Att sysselsättningsgraden inom våra medlemsgrupper ökar. Vår förvaltning är den enda i kommunen som har ett fortsatt sjunkande resultat i denna mindre smickrande liga

3. Kommunen har en vällovlig ambition att vara en attraktiv arbetsgivare. Då krävs bla konkurrenskraftiga löner, såväl vid nyanställning som vid tilldelning inför löneöversyner

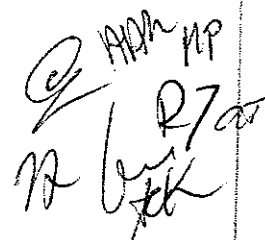
4. Ovanstående motiverar att vi ej kan ställa oss bakom förslaget till budget för 2011 och flerårsbudgetarna 2012 och 2013.



För LR



För Lärarförbundet



2011-10-25

SRAT

Anteckningar till MBL för budget 2011

SRAT saknar i budgeten investeringar i personalen som leder mot mål 7: "Vara en attraktiv arbetsgivare med tillåtande och kreativa arbetsplatser".

Dokumentet *Mål för god ekonomisk hushållning i Hässleholms kommun* utlämnades i samband med MBL vilket är för sent.

Löneprocessen fungerar inte och det behöver avsättas mer medel för lönerrevision. Minskade kostnader för sjukskrivningar borde kunna öka löneutrymmet.

SRAT godkänner inte budgeten



Vidar Albinsson, SRAT/Hälsoakademikerna

Handwritten notes and initials in the bottom right corner, including a circled 'C', 'APK MP', and 'R7'.

Bilaga till budget 2011-2013 utifrån MBL förhandling § 11 101022

Enligt Socialstyrelsens författningssamling SOSFS 2005:12 som är ett Ledningssystem för kvalitet och patientsäkerhet i hälso- och sjukvården finns föreskrifter och allmänna råd. Föreskrifter är bindande regler och allmänna råd innehåller rekommendationer om hur en författning kan eller bör tillämpas.

Bakgrund och revisionsfråga.

1996 beslutade Socialstyrelsen att utge föreskrifter och allmänna råd för kvalitetssystem för hälso- och sjukvården. Dessa berörde även kommunerna då de i och med ÅDEL-reformen fick ansvar för viss hälso- och sjukvård. Dessa föreskrifter och allmänna råd ersattes december 2005 av Socialstyrelsens föreskrifter om ledningssystem för kvalitet och patientsäkerhet i hälso- och sjukvården, SOSFS 2005:12.

Syftet med ledningssystemet är att skapa en grundläggande ordning och reda i verksamheten för att, så långt det är möjligt, förebygga risker och misstag som kan leda till vårdskador. Ledningssystemet ska omfatta många områden tex kompetens, bemötande av patienter, samverkan och samarbete. Dessa områden kräver kontinuerlig kompetensutveckling. Enligt SOSFS 2005:12 ska vårdgivaren (dvs omsorgsnämnden i Hässleholms Kommun) säkerställa att personalen inom detta område har den kompetens som behövs. Vårdgivarens synliga engagemang har en avgörande betydelse för verksamhetens resultat. Det är viktigt att kompetensutvecklingsplaner har en tidsplan samt pengar avsatta för att säkerställa att de verkligen genomförs.

Vad granskningen 2008 visade var att:

För Arbetsterapeuter, sjukgymnaster, sjuksköterskor inte finns kompetensutvecklingsplaner. Det finns inga inom verksamheten med högre kompetens inom våra område som kan ge oss intern kompetensutveckling.

I inriktningsmålen för Kommunfullmäktige till Omsorgsnämnden står att Omsorgsförvaltningen skall ha god kunskap om forskning och beprövade arbetsmetoder för en effektiv vård och omsorg. Även i lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område står att hälso- och sjukvårdspersonal ska utföra sitt arbete i överenskommelse med vetenskap och beprövad erfarenhet (LYHS, 1998:531). Det finns sedan många år tillbaka inga avsatta pengar alls för kompetensutveckling. Att få tjänstledigt med eller utan lön för studier bedöms olika från ärende till ärende.

Noteras i sammanhanget att inga vikarier sätts in vid frånvaro för sjukgymnaster och arbetsterapeuter. För sjuksköterskorna är det sparsamt med vikarier. Att finansiera kompetensutbildning inom befintlig ram är mycket svårt eftersom det i personalbudgeten redan är underfinansierat.

Bristande kompetensutveckling medför att personalen söker sig till andra arbetsgivare som möjliggör kompetensutveckling. Det är inte bra att stanna för länge hos arbetsgivare som inte utvecklar sin personal. Personalen känner sig begränsade i sin kompetensutveckling och väljer därför att söka annat arbete.

Marie Pålsson
FSA

Jenny Jönsson
LSR

Lena Thiman
Vårdförbundet

Handwritten signatures and initials:
 C. P. M. P.
 P. J. at
 M.

Med anledning personalutskottets ombildning av jämställdhetsgrupp till mångfaldsgrupp

Ärende från SRAT till central samverkan 29 oktober 2010

Diskrimineringslagens 3 kapitel omfattar arbetsgivarens aktiva åtgärder.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (gäller alltså bara 3 av de 7 diskrimineringsgrunderna, egen not.) och särskilt motverka diskriminering på sådana grunder (3 kap. 1§).

Samverkan innebär att arbetsgivare och de fackliga organisationerna ska ha en dialog om hur de aktiva åtgärderna ska genomföras. Det finns inga konkreta regler om hur samverkan ska gå till, utan det är parterna själva som bör komma överens om detta.

(H. Gabinus Göransson, S. Flemström, M. Slorach.,
Diskrimineringslagen, Norstedts juridik, 2009.)

Jag menar att ovanstående innebär att arbetsgivaren inte, som nu varit fallet, kan organisera arbetet med mångfalden ensidigt utan att det bör göras i samverkan. Likaså menar jag att det är tveksamt om den vid senaste centrala samverkansgruppsmötet presenterade gruppen ska vara en referensgrupp. En referensgrupp lämnar synpunkter och sedan beslutar arbetsgivaren. Gruppen kanske hellre ska vara en styrgrupp för arbetet.

Jag tycker att vi ska göra ett omtag samt att fack och arbetsgivare tillsammans tar fram ett styrdokument kring mångfaldsarbetet. I dialog och samverkan bör det också tas fram hur ofta man ska träffas, dagordning, remissförfarande ody. Likaså är det viktigt att handlingsplaner och mål arbetas fram gemensamt.

Önskar även svar på frågorna:

1. Hur går det med ett nytt samverkansavtal enligt FAS 05?
2. Finns det något tidsplan?
3. Kan det vara aktuellt med en grundutbildning för chefer och fackliga företrädare i U92 avtalets innebörd och tillämpning. I samband med att nu gällande avtal tecknades 1997 genomfördes en rejäl utbildning och ett flertal av de chefer och fackliga företrädare som då blev insatta i tankegångarna i samverkan är inte kvar i organisationen.

Hälsningar Vidar

Sändlista

Gunilla Jannerstig

Ev andra SACO förbund