

Sammanträdesdatum
2013-11-12

Dnr 2013/418

§ 297 **Kostenhetens nya organisation "Från kostenhet till måltidsenhet"**

INLEDNING

Presentation av organisation, bemanning och typ av befattningar i organisationsförslag "Från kostenhet till måltidsenhet".

Beredning

Bilaga KS 2013/263/1, skrivelse från kommunstyrelsens förvaltning, kostenheten
Bilaga KS 2013/263/2, organisationsförslag "Från kostenhet till måltidsenhet"
Bilaga KS 2013/263/3, förhandlingsprotokoll 2013-11-08

Christine Jirving föredrar ärendet.



Yrkanden

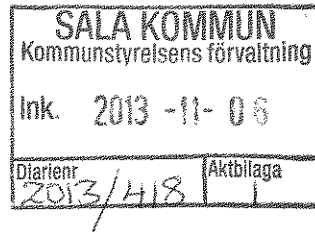
Per-Olov Rapp (S) yrkar
ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar
att anta föreslagen organisation samt befattningar och bemanning i enlighet med
bilaga KS 2013/263/2, att gälla från och med 2014-07-01.

BESLUT

Ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar
att anta föreslagen organisation samt befattningar och bemanning i enlighet med
bilaga KS 2013/263/2, att gälla från och med 2014-07-01.

Utdrag
kommunstyrelsen

Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande 
---	--	---

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
TEKNISKA KONTORET

Kommunstyrelsen

Från kostenhet till måltidsenhet

Kostenhetens uppdrag är att bedriva en kostnadseffektiv måltidsverksamhet och bibehålla en hög kvalitet.

Idag finns ett sparkrav som är ca 1,6 miljoner kr per år, tre år framöver.

För att kunna ha en möjlighet att fullfölja detta krav krävs en omorganisation av kostverksamheten.

Den nya verksamheten fokuserar på hela måltidsprocessen inom de tre områdena förskola, skola och äldreomsorg. Den innebär högre krav på utbildning och erfarenhet. I och med den nya organisationen påverkas även bemanningen i en del av köken och restaurangerna inom kostenheten.

Kraven på kompetens ökar i takt med att kök byggs om som innefattar ny modern utrustning.

Ledningen består av en måltidschef, två biträdande måltidschefer, sju köksmästare.

Enheten delas upp i tre "avdelningar"/"områden" som delas mellan måltidschef och biträdande måltidschefer.

Varje restaurang där tre eller fler medarbetare arbetar har en köksmästare som samordnar driften i restaurangerna. Undantaget nya vårdboendet som även de kommer att ha en tjänst som köksmästare.

Totalt sänks antalet årsarbetare med 5,5 st.

Då den omorganiserade enheten ska fokusera på måltidsprocesserna bör den byta namn till måltidsenheten alternativt enheten för måltidsservice.

Fullständig presentation av organisation, bemanning och typ av befattningar finns presenterat i bilagan "Från kostenhet till måltidsenhet"

Förslag till beslut:

Kommunstyrelsen beslutar

att antaga föreslagen organisation samt befattningar och bemanning enligt bilaga att gälla från och med 2014-07-01.

TEKNISKA KONTORET

Christine Jirving
kostchef

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

HISTORIA OCH NULÄGE

Kostenheten bildades 2010. Då byggdes en organisation som grundades på ett nära ledarskap. Sex restaurangföreståndare och sex geografiska områden skapades. Syftet med organisationen var att skapa en enhetskänsla, bygga broar och öka samarbetet mellan stora och små kök och restauranger. Kostchef ansvarar för de strategiska frågorna samt personaldimension. Kostekonom/stf kostchef företräder kostchefen vid dess frånvaro och ansvarar för menyplanering i kostdatasystem och upphandlingssystem. Kostekonomen ansvarar även för att aktuella prislister finns i systemen och för uppföljning av livsmedelsanbudet.

Kostenheten har hela tiden haft en vilja att effektivisera och minska personalstyrkan, allt för att få en god ekonomi. Minskning av personalstyrkan har skett vid naturliga avgångar, så som övergång till annan tjänst och pensioneringar.

I och med att minskning skett i personalstyrkan har också en möjlighet getts att öka sysselsättningsgraderna för befintlig personal. Målet är att så många som möjligt ska ha ökad sysselsättningsgrad samt att uppehållstjänsterna minskar. På så sätt minskar sårbarheten och möjlighet ges till mer förberedelse genom längre arbetsdagar. Genom att uppehållstjänsterna minskar, minskar sårbarheten, då fler medarbetare kan täcka upp och "vikariera" för varandra i semestertider och vid annan frånvaro. Trots att vi antagit dessa möjligheter, har antalet årsarbetare minskat.

2011 minskades restaurangföreståndarstyrkan från sex till fem restaurangföreståndare, genom naturlig avgång då en av de sex sökte och beviljades tjänstledighet. Beslutet togs att inte återbesätta tjänsten eftersom kostenhetens totala personalstyrka minskats och behovet inte längre fanns av så många restaurangföreståndare som i uppstartsskedet av enheten.

2012 tillsattes en tjänst som vikariesamordnare. Den rekryterades internt i kostenheten. Detta gjorde att personalplaneringen blev effektiv och sårbarheten liten. Timvikarier kan underhållas med arbete och vi får en bra kompetens i vår framtida arbetskraft. När en timvikarie rekryteras görs det med tanke på framtiden. Eftersom vi har ett stort behov av kockar prioriterar vi personer med denna kompetens. På så sätt säkrar vi kunskapen i framtidens kostenhet.

UTMANING

Under kostenhetens snart fyraåriga historia har fem tillagningskök renoverats och byggts. Dessutom har flera kök konverterats till tillagningskök, allt för att gästen ska få så närlagade måltider som möjligt. Detta kräver en annan/utökad kompetens än den som kostenheten startade med. Ökat antal tillagningskök och minskat antal personal kräver att fler har kockkompetens och kunskap om att laga goda måltider som tilltalar både öga och smaklökar samt har en vilja att leverera god service till våra gäster.

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

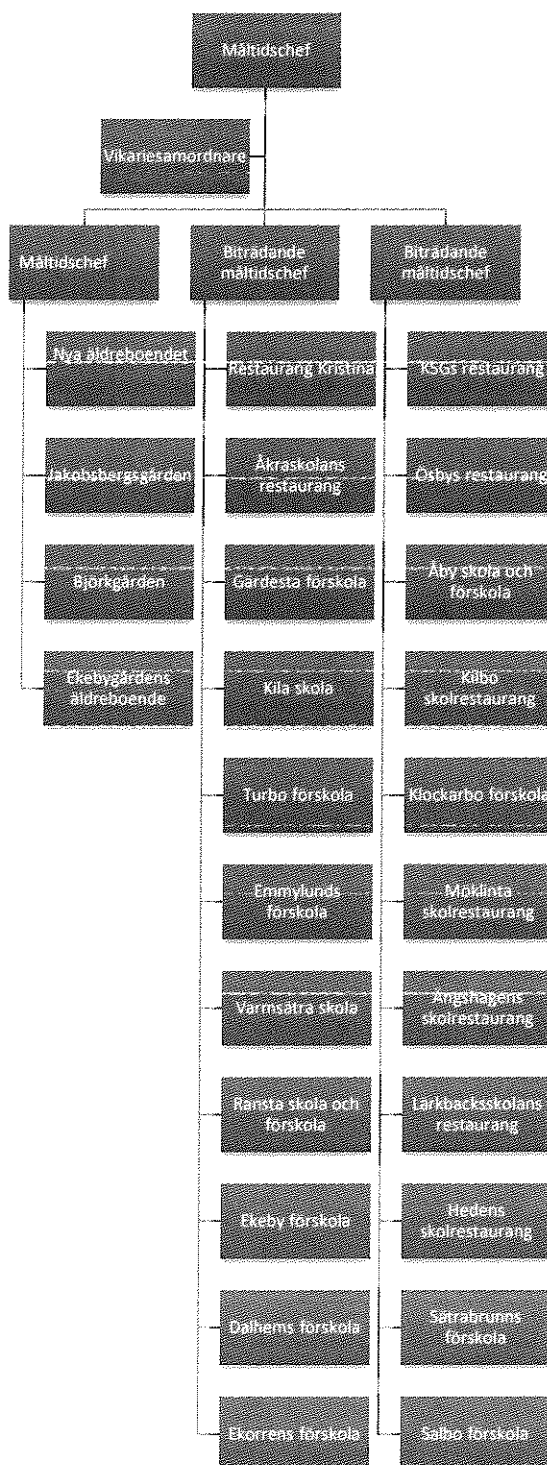
NYA KOSTENHETEN- MÅLTIDSENHETEN

Nu går kostenheten in i ett nytt skede som ska gestaltas av skapande av goda relationer till kunder och gäster, projektarbeten för minskat svinn, genomförande av ökat antal lunchalternativ inom äldreomsorgen, kvalitetssäkring av näringsriktiga måltider, ökad andel ekologiska livsmedel. Allt för att få så klimatsmarta, hållbara, konkurrenskraftiga och goda måltider som möjligt.

Samtidigt som detta sker ska besparingskrav genomföras. Under tre år, med början i år, 2013, ska kostenheten gå med ca 1,6 miljoner kronor i överskott per år. För att klara dessa utmaningar krävs en omorganisation av enheten där vi matchar kompetenskrav med utmaningar och driver och leder projekt. Allt för att genomföra ständiga förbättringar i verksamheten och skapa ett fokus på måltiderna. Detta medför också att vi kan utföra vårt uppdrag att vara en effektiv kostenhet som ska stå sig väl i konkurrens med andra måltidsverksamheter.

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

ORGANISATION FRÅN OCH MED 1 JULI 2014



Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

BEFATTNINGAR

Måltidschef:

En person

Sysselsättningsgrad 100 %

Utbildning: Lägst högskolenivå, kostekonomprogrammet eller annan liknande utbildning alternativt erfarenhet som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

Erfarenhet: Flera års dokumenterad erfarenhet av ledarskap i storkök eller restaurangverksamhet.

Ägare av strategiska frågor, organisation, kommunikation.

Ekonomiskt övergripande ansvar för måltidsenheten.

Leder och ansvarar för verksamheten utifrån ett affärsmässigt förhållningssätt.

Ett gott värdskap, kund, gäster och kvalitet ska vara i fokus.

Verksamhetskompetens i kostfrågor

Processansvarig för vård och omsorgs verksamheter alt. skolans måltidsprocess alt. förskolans måltidsprocess.

Ytterst personalansvarig för medarbetare i måltidsenheten.

Samlat ansvar för hur verksamheten planeras, genomförs, utvecklas och följs upp i nära samverkan med biträdande måltidschef och medarbetare.

Systemansvarig för kostdataprogram och uppföljnings- och upphandlingsprogram.

Ansvarar för tilläggsupphandling till och uppföljning av livsmedelsanbudet. Kan delegeras till biträdande måltidschef.

Ansöker om mjölkstöd två gånger per år. Kan delegeras till biträdande måltidschef

Ansvarar för utformning och anordnande av utbildningar inom egenkontrollen av livsmedelslagen. Kan delegeras till biträdande måltidschef.

Biträdande måltidschef:

Två personer som är ansvariga för att driva var sin process: Förskolans måltidsprocess alt. skolans/gymnasiets måltidsprocess, alt. vård och omsorgs måltidsprocess.

Sysselsättningsgrad 100 %

Utbildning: Lägst högskolenivå, kostekonomprogrammet eller annan liknande utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

Erfarenhet: Lägst några/ett par års dokumenterad erfarenhet från ledande arbete i storkök eller restaurangverksamhet. Minst två av kriterierna verksamhetsansvar, personalansvar och ekonomiansvar bör vara uppfyllda i den dokumenterade erfarenheten.

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

Egenskaper: Innehavaren av tjänsten har ett tydligt gäst- och kundfokus och är villig till ständig förbättring och utveckling av verksamheten. God samarbetsförmåga, lyhördhet och flexibilitet, samtidigt som att vara tydlig och bestämd är positiva egenskaper.

Samverkar med måltidschefen i strategiska frågor, organisation och kommunikation.

Leder och ansvarar för verksamheten utifrån ett affärsmässigt förhållningssätt.

Leder och samverkar med medarbetare genom tydlig kommunikation och tydliga ekonomiska mål.

Ett gott värdskap ska vara en självklarhet och en ledstjärna i det dagliga arbetet.

Verksamhetskompetens i kost och måltidsfrågor.

Ansvar för hur verksamheten planeras, genomförs, utvecklas och följs upp i nära samverkan med måltidschef och medarbetare.

Utförandeansvarig för kostdataprogram och uppföljnings- och upphandlingsprogram.

Ansvarig för drift i kök och restauranger, att budget följs och att resultat uppnås inom sitt område inom måltidsenheten.

Ansvarar för implementering och användning av kostdataprogram samt upphandlings/uppföljningsprogram i sina respektive verksamheter.

Vikariesamordnare:

Sysselsättningsgrad: 81,25 %

Utbildning: Gymnasiets hotell och restaurangprogram eller motsvarande så som till exempel utbildningar via Lernia och Komvux. Dokument ska finnas som stödjer utbildningen. (betyg alt. utbildningsbevis)

Erfarenhet: Dokumenterad erfarenhet av tjänst som vikariesamordnare. Flerårig erfarenhet från arbete inom storkök och/eller restaurang. Personlig lämplighet enligt arbetsgivarens bedömningar värderas högt.

Egenskaper: Innehavaren av tjänsten har ett tydligt gäst- och kundfokus och är villig till förbättring och utveckling av verksamheten. God samarbetsförmåga, lyhördhet och flexibilitet, samtidigt som att vara tydlig och bestämd är positiva egenskaper.

Vikariesamordnaren ska verka som en av måltidsenhetens inspiratörer och teambyggare.

Ansvarar för att bemanningsplanering: att dela ut och förlägga vikarier under semester, sjukdom och tjänstledighet.

Nedan finns exempel på en arbetsdag:

Kl. 07:00-09:00 Planerar och fördelar timvikarier utefter beställningar.

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

Kl. 9:00- 13:00 Vikarierar som timvikarie.

Kl. 13:00-14:00 Planerar och fördelar timvikarier.

Köksmästare

Sysselsättningsgrad 100 %

Utbildning: Lägst gymnasiets hotell och restaurangprogram eller motsvarande så som till exempel utbildningar via Lernia och Komvux. Andra exempel på möjliga utbildningar är kostekonomprogrammet och YH/KY-utbildning som arbetsledare i storkök. Dokument ska finnas som stödjer utbildningen. (betyg alt. utbildningsbevis)

Erfarenhet: Några års dokumenterad erfarenhet av arbetsledande befattning inom måltidsverksamhet. Kan också ha annan erfarenhet som arbetsgivaren bedömer likvärdig.

Egenskaper: Köksmästaren har ett tydligt gäst- och kundfokus och är villig till förbättring och utveckling av verksamheten. God kommunikativ förmåga, samarbetsförmåga, lyhördhet och flexibilitet, samtidigt som att vara tydlig och bestämd är positiva egenskaper.

Köksmästaren ska verka som en av måltidsenhetens inspiratörer och teambyggare.

Leder och fördelar arbetet effektivt i de kök som överstiger två medarbetare enligt kostenhetens värderingar och överenskomna behov.

Ansvarar för tillagning och servering av måltider som tilltalar öga och smaklökar. Den mat som serveras gästerna ska vara vällagad och god. Gästernas förväntningar ska gärna överträffas.

Ansvarar för att hushålla med restaurangens/kökets resurser utifrån ett ekonomiskt och affärsmässigt synsätt.

Ansvarar för att följa och hålla budget.

Ansvarar för översikt, behov och beställning av vikarier.

Ett gott värdskap, kund, gäster och kvalitet ska vara i fokus.

Deltar i menyplanering och utformande av måltiderna.

Ansvarar för att medarbetare på plats tillagar och serverar måltider som tilltalar öga och smaklökar.

Ansvarar för att följa upp och sträva efter att minska matsvinnet.

Kock

Olika sysselsättningsgrader

Utbildning: Lägst gymnasiets hotell och restaurangprogram eller motsvarande så som till exempel utbildningar via Lernia och Komvux. Dokument ska finnas som stödjer utbildningen. (betyg alt. utbildningsbevis)

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

Erfarenhet: Några års dokumenterad erfarenhet som kock inom måltidsverksamhet. Kan också ha annan erfarenhet som arbetsgivaren bedömer likvärdig. Erfarenhet från både offentlig och privat måltidsverksamhet är meriterande.

Egenskaper: En vilja att arbeta för ständiga förbättringar, god samarbetsförmåga, lyhördhet och flexibilitet är positiva egenskaper.

En kock inom måltidsenheten ska verka som inspiratör och teambyggare

Kund, gäster, service och kvalitet är i fokus.

Deltar i menyplanering och utformande av måltiderna

Ansvarar för att hushålla med restaurangens/kökets resurser utifrån ett ekonomiskt synsätt.

Ansvarar för tillagning och servering av måltider som tilltalar öga och smaklökar. Den mat som serveras gästerna ska vara vällagad och god. Gästernas förväntningar ska gärna överträffas.

Måltiderna ska serveras i en för gästen tilltalande miljö med ett gott bemötande och gott värdskap.

Inköp av varor enligt planerade menyer.

Ansvarar för att följa upp och sträva efter att minska matsvinnet.

Självklar teamdeltagare genom öppen och rak kommunikation med sina arbetskamrater.

Restaurangbiträde

Utbildning: Minst en termins utbildning inom storhushåll eller motsvarande utbildning som arbetsgivaren bedömer likvärdig. Dokument ska finnas som stödjer utbildningen. (betyg alt. utbildningsbevis)

Erfarenhet: Några års dokumenterad erfarenhet av arbete inom måltidsverksamhet. Kan också ha annan erfarenhet som arbetsgivaren bedömer likvärdig. Erfarenhet från både offentlig och privat måltidsverksamhet är meriterande.

Egenskaper: God kommunikativ förmåga, en vilja att arbeta för ständiga förbättringar, god samarbetsförmåga, lyhördhet och flexibilitet är positiva egenskaper.

Ett restaurangbiträde inom måltidsenheten ska verka som inspiratör och teambyggare.

Kund, gäster, service och kvalitet ska vara i fokus.

Ansvarar för att hushålla med restaurangens/kökets resurser utifrån ett ekonomiskt synsätt.

Ansvarar för att servera måltider i en för gästen tilltalande miljö med ett tilltalande bemötande.

Ansvarar för att följa upp och sträva efter att minska matsvinnet.

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

Självklar teamdeltagare genom öppen och rak kommunikation med sina arbetskamrater. Deltar i tillagning och servering av måltider som tilltalar öga och smaklökar.

NYA MÅLTIDSENHETEN I SIFFROR

För närvarande ser nya måltidsenhetens bemanningsbehov ut på följande sätt. Sker förändringar i verksamheten (så som portionsökning/minskning, nedläggning/utvidgning av verksamheter), sker också förändringar i nya måltidsenheten.

Område 1	Åa	Personer	Köksmästare	Kock	Restaurangbiträde	Chef
Måltidschef	1	1				1
Nytt äldreboende	2	2	1	1		
Ekebygården	1,3	2			2	
Björkgården	2,5	3	1	2		
JBG	5	5	1	4		
	11,8	13	3	7	2	1
Område 2	Åa	Personer	Köksmästare	Kock	Restaurangbiträde	Chef
Biträdande måltidschef	1	1				1
Restaurang Kristina	5,5	6	1	3	2	
Åkraskolan	3,25	4	1	1	2	
Gärdesta fsk	1,5	2		1	1	
Kila skolrestaurang	1	1		1		
Turbo fsk	0,875	1		1		
Emmylund	1	1		1		
Varmsätra skolrestaurang	0,875	1		1		
Ransta skola och fsk	2	2		2		
Ekeby fsk	0,875	1		1		
Dalhems fsk	0,875	1		1		
Ekorrens fsk	0,875	1		1		
	19,125	22	2	13	6	1
Område 3	Åa	Personer	Köksmästare	Kock	Restaurangbiträde	Chef
Biträdande måltidschef	1	1				1
KSG	4,5	5	1	3	1	
Ösby restaurang	3	3	1	2		
Åby skolrestaurang	0,5	1		1		
Kilbo skolrestaurang	1,5	2		2		
Klockarbo fsk	0,75	1		1		
Möldinta kyrkskola	1	1		1		
Ångshagens skolrestaurang	1,76	2			2	

Kommunstyrelsens förvaltning
 Tekniska kontoret

Lärkbacksskolans restaurang	1,25	2			2	
Hedens skolrestaurang	0,75	1		1		
Sätrabrunns fsk	0,75	1		1		
Salbo fsk	0,5	1		1		
	17,76	21	2	13	5	1
Vikariesamordnare	0,8125	1		1		

	Åa	Personer	Köksmästare	Kock	Restaurangbiträde	Chef
Totalsumma	49,498	57	7	35	12	3
Idag:	55,07	66				
Minskning	5,5725	9				

TIDPLAN FRAM TILL POLITISKT BESLUT:

Formulera ett fullständigt organisationsförslag

Ansvarig: Christine Jirving

Deltagare: Karin Danielsson, Göran Åkesson, Lars- Göran Carlsson

Tid: Fram till 9 oktober

Informera kommunchef

Ansvarig: Christine Jirving

Deltagare: Jenny Nohage, Göran Åkesson

Tid: 9 oktober

Informera kommunalråd samt oppositionsråd

Ansvarig: Christine Jirving

Deltagare: Carola Gunnarsson, Jenny Nohage, Per-Olov Rapp, Göran Åkesson, Ulrika Spårebo

Tid: 16 oktober

Kort Information KontorSAM

Föredragande: Göran Åkesson

Tid: 24 oktober

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

Information enligt MBL § 19

Ansvarig: Christine Jirving

Deltagare: Fackliga representanter från Kommunal, Vision, Lars-Göran Carlsson, Karin Danielsson, Christine Jirving, Göran Åkesson

Tid: 29 oktober kl.13:00

Plats: Tekniska kontoret

Information för Kostenheten

Ansvarig: Christine Jirving

Deltagare: Restaurangföreståndare, stf kostchef, vikariesamordnare, Göran Åkesson, Karin Danielsson. Alla tillsvidareanställda medarbetare vid kostenheten.

Tid: 29 oktober, kl. 14:30-kl.16:00

Plats: Jakobsbergsgården

Information för skolförvaltningen

Ansvarig: Christine Jirving

Tid: 30 oktober

Information för vård och omsorgsförvaltningen

Ansvarig: Christine Jirving

Tid: 5 november

Riskbedömning och konsekvensanalys

Ansvarig: Christine Jirving.

Deltagare: Arbetsplatsombud: Pia Karlsson, Siw Eriksson, Helena Andersson, Karin Danielsson

Tid: 4 och 5 november kl. 09:30-12:00

Plats: Tekniska kontoret, konferensrum, bottenvåningen.

Kommunstyrelsens förvaltning
Tekniska kontoret

Förhandling enligt MBL § 11

Tid: 7 november kl. 13:00-15:00

Plats: Tekniska kontoret, konferensrum, bottenvåningen

Beredning i Kommunstyrelsens ledningsutskott

Datum: 12 november 2013

Beslut Kommunstyrelsen

Datum: 2 december 2013

2013-11-08

SALA KOMMUN	
Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2013 -11- 11	
Diarienum	Aktbilaga
2013/418	3

Ärende	Förslag till ny organisation - från kostenhet till måltidsenhet
Plats och tid	Sala kommun, 2013-11-08
Parter	Sala kommun, kommunstyrelsens förvaltning samt Kommunal Bergslagen, Vision
Närvarande	För arbetsgivarparten - Christine Jirving, Göran Åkesson, Lars-Göran Carlsson För arbetstagarparten - Catharina Rothoff, Britt Carlqvist - Kommunal, Lena Karlsson - Vision
Protokollförare	Lars-Göran Carlsson
Justeringsmän	Christine Jirving, Catharina Rothoff, Lena Karlsson

§ 1

Det noteras till protokollet att arbetsgivaren 2013-10-29 genomfört information enligt MBL § 19 samt kallat till förhandling enligt MBL 11 till förslag till ny organisation, från kostenhet till måltidsenhet.

§ 2

Arbetsgivaren redovisar bakgrunden till förslaget till ny organisation där ett besparingskrav på 1,6 miljoner kronor föreligger de tre kommande åren, liksom att fokus är måltidsprocessen inom förskola, skola, äldreomsorg för att höja kvaliteten på måltiden för gästen.

Nya maskiner till köken samt fokus på att höja måltidens kvalitet kräver en högre kompetens för all personal som ska arbeta inom den nya organisationen vilket innebär att arbetsgivaren ställer högre krav på utbildning, erfarenhet samt personliga egenskaper för att erhålla anställning inom måltidsenheten fr o m 2014-07-01.

Det noteras till protokollet att information om planerade förändringar genomförts för nuvarande kostenhet 2013-10-29. Risk och konsekvensanalys har genomförts med Kommunal och dess arbetsplatsombud 2013-11-04 till 2013-11-07.

§ 3

Kommunal efterfrågar skyddskommittens synpunkter på förslag till ny organisation med hänvisning till arbetsmiljölagen 6 kap § 9 då förslaget redovisats i Kontorsam men där något protokoll ej föreligger. Kommunal anser att skyddsombuden borde ha involverats i ett tidigare stadium av processen med hänvisning till AML 6 kap § 4.



Kommunal vill ta del av fyllnadstid, övertid, komptid sjukfrånvaro samt anställda med arbetsmarknadspolitisk åtgärd inom nuvarande kostenhet för en tolv månadersperiod bakåt.

Kommunal anser att föreliggande förslag innebär en neddragning av antalet tjänster samt att det inte ligger i paritet med målsättning till heltidsanställningar.

Kommunal anser utifrån förslaget till nya befattningar med högre utbildningskrav att en validering bör göras.

Vision anser det självklart att medarbetarna erhåller kompetensutveckling genom arbetsgivaren. Vision anser det viktigt att arbetsgivaren i ett tidigt stadium samverkar med arbetstagarorganisation för bästa lösningar vid organisationsförändringar.

§ 4

Arbetsgivaren anser att frågan om förändring har behandlats kort vid Kontorsam utifrån FAS 05 och att ärendet utifrån AML handlagts genom utarbetande av risk och konsekvensanalys. Utifrån AFS 2001:1. Arbetsgivaren anser att man försökt få in synpunkter från medarbetare på organisationsförändring.

Arbetsgivaren åtar sig ta fram uppgift på fyllnadstid, övertid, komptid, sjukfrånvaro 12 månader bakåt inom nuvarande organisation. Arbetsgivaren betonar att man inte tar ställning till de av Kommunal och Vision framförda synpunkterna på kompetensutveckling av medarbetare.

§ 5

Kommunal biträder inte arbetsgivarens förslag då antalet tjänster dras ner då det kan gå ut över arbetsmiljön.

Vision biträder arbetsgivarens förslag med sina framförda synpunkter kring kompetensutveckling samt att tillsvidareanställda ej kommer att ersättas av timanställda.

§ 6

Förhandlingen förklaras avslutad 2013-11-08.

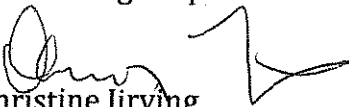
Vid protokollet



Lars-Göran Carlsson



Justeras
För arbetsgivarparten


Christine Jirving

För Kommunal Bergslagen


Catharina Rothoff

För Vision


Lens Karlsson

Riskbedömningsmall

Arbetsplats/avdelning Nya måltidsenheten		Arbetsmoment Förändring av organisation			Medverkande Helena Andersson, Lars-Göran Carlsson, Britt Carlquist, Karin Danielsson, Siw Eriksson, Christine Jirving, Pia Karlsson, Catharina Rothoff			Datum 4/11,5/11,7/11 2013	
Nr	I. Riskbedömning av organisationen	Bedömning			Handlingsplan				
		S	K	R	Åtgärder	Ansvarig	Klart datum	Kontrolldatum	
1	Längre till närmsta chef eller arbetsledare	4	3	12	Inbokade möten bland cheferna	Måltidschef och biträdande måltidschef i dialog med kök och restauranger i måltidsenheten.	140701	141101	
2	Fler medarbetare ska dela på chef.	4	2	8	Cheferna ska ha rätt kompetens.	Rekryterare och tillsättare av tjänster.	140701	141101	
3	Risk att de chefer som håller medarbetarsamtal använder skalan för lönekriterierna på olika sätt.	2	2	4	Viktigt att kommunicera lönesättning och vara tydlig med lönekriterierna inför alla medarbetare. Även att vara tydliga att kommunicera rutinerna för detta. De tre cheferna ska vara överens.	Måltidschef, biträdande måltidschef.	150601	150915	
	II. Riskbedömning av befattningarna								
1	Alla kommer inte till tals	4	2	8	Viktigt att skapa ett	Måltidschef, biträdande	141015	141101	

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningskala:

Sannolikhet

S=1 Mycket ovanligt

S=2 Ovanligt

S=3 Ganska ovanligt

S=4 Vanligt

S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

K=1 Mycket liten

K=2 Liten

K=3 Kännbar

K=4 Allvarligt

K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	på t.ex. APT i och med att grupperna blir större.				tillåtande klimat och bra rutiner för APT. T.ex. gruppdiskussioner, laget runt. Viktigt att chefen respekterar att medarbetarna är olika och att alla personligheter respekteras.	måltidschef		
2	Risk att måltidschef och biträdande måltidschefer inte hinner ut till alla arbetsplatser.	2	2	4	Cheferna ska ha detta som en prioriterad uppgift.	Måltidschef, biträdande måltidschef.	141015	141115
3	Risk att köksmästaren får för många administrativa arbetsuppgifter	3	3	9	Viktigt att vara noggrann med att beskriva arbetsuppgifter och vara tydlig i detta.	Tillsättare av köksmästartjänsterna.	141015	141115
4	Risk att köksmästarrollen faller in i gamla restaurangföreståndarrollen.	4	3	12	Viktigt att köksmästarrollen är tydligt beskriven.	Tillsättare av köksmästartjänsterna, måltidschef, biträdande måltidschefer, arbetsplatsombud	141015	141115
5	Risk att kockarna inte släpper matlagning till förmån för restaurangbiträdesuppgifter.	2	2	4	Information och tydligt vilka arbetsuppgifter som ingår. Ska vara tydligt vad som förväntas av mig i min roll.	Tillsättare av kocktjänsterna, kockar i nya måltidsenheten.	141015	141115

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningskala:

Sannolikhet

- S=1 Mycket ovanligt
- S=2 Ovanligt
- S=3 Ganska ovanligt
- S=4 Vanligt
- S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

- K=1 Mycket liten
- K=2 Liten
- K=3 Kännbar
- K=4 Allvarligt
- K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	III. Riskbedömning av bemanning							
1	<p>Nya äldreboendet.</p> <p>a)Risk med ensamarbete: Hur får man in raster</p> <p>b) Risk att man inte klarar av bemanningen av restaurangen i det nya äldreboendet.</p> <p>c)Svårt att hinna prata ihop sig när schemat överlappar varandra.</p>	<p>a) 4</p> <p>b)3</p> <p>c) 3</p>	<p>a) 3</p> <p>b)2</p> <p>c)3</p>	<p>a)12</p> <p>b) 6</p> <p>c)9</p>	<p>a)Viktigt att ta ut schemalagd rast och signalera om man inte hinner ta sin rast.</p> <p>b)Viktigt att signalera om så blir fallet.</p> <p>c) Skriftliga dagliga rutiner för överlämning.</p>	<p>a)Medarbetare som arbetar ensamma. Måltidschef och biträdande måltidschefer.</p> <p>b)Kockar och köksmästare vid nya äldreboendet.</p> <p>c) Kock och köksmästare vid nya äldreboendet.</p>	141015	141115
2	<p>Risk att arbetet blir stressigare när Ekebygården drar ner sysselsättningsgraden.</p>	3	2	6	<p>Viktigt med dagliga rutiner för överlämning. Kan bli så att man slutar sälja matning.</p>	<p>Måltidsenhetens medarbetare vid Ekebygården tillsammans med måltidschef/bitr.måltidschef</p>	141015	141115
3	<p>Björkgården</p> <p>a)Risk att arbetet blir stressigt, när det är färre armar som utför arbetet.</p> <p>b)Risk att mer halvfabrikat köps in.</p>	<p>a)3</p> <p>b)2</p>	<p>a)3</p> <p>b)2</p>	<p>a)9</p> <p>b)4</p>	<p>a) Tydlighet och viktigt att signalera om det blir stressigare. T.ex. Menyn ändras.</p>	<p>a)Medarbetare vid Björkgården tillsammans med måltidschef/bitr. måltidschef</p>	141015	141115

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningskala:

Sannolikhet

S=1 Mycket ovanligt

S=2 Ovanligt

S=3 Ganska ovanligt

S=4 Vanligt

S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

K=1 Mycket liten

K=2 Liten

K=3 Kännbar

K=4 Allvarligt

K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	<p>c)Brist på säkerheten i mathanteringen: Missa specialkost och att man gör fel.</p> <p>d)Brist i hygien, vi hinner inte städa som man ska</p> <p>e)En sämre kvalitet på maten på grund av att man inte hinner göra som det är tänkt.</p> <p>f)Missnöjda gäster.</p> <p>g)Risk för att man inte hinner ta ut sin rast.</p>	c)3	c)4	c)12	<p>c)Följa rutiner, tid för planering av specialkost. Mer utbildning i Mashie i alla led</p> <p>d) Se över städrutinerna och se vad som står i egenkontrollprogrammet</p> <p>e)Köksmästare finns på plats som ansvarar för kvaliteten och säkerheten.</p> <p>f) Ständig uppföljning och bra kommunikation. Gott bemötande. Se ovan</p>	<p>c) Medarbetare, måltidschef, biträdande måltidschef, köksmästare.</p> <p>d) Medarbetare vid måltidsenheten tillsammans med måltidschef/bitr. måltidschef.</p> <p>e)Köksmästare, kockar, restaurangbiträden.</p> <p>f)Alla medarbetare vid måltidsenheten tillsammans med måltidschef/bitr.måltidschef</p>		
4	<p>Jakobsbergsgården</p> <p>a)Blir stressigare att hinna med alla arbetsuppgifter. Fler arbetsuppgifter läggs på</p>	a)1	a)2	a)2			141015	141115

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningskala:

Sannolikhet

- S=1 Mycket ovanligt
- S=2 Ovanligt
- S=3 Ganska ovanligt
- S=4 Vanligt
- S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

- K=1 Mycket liten
- K=2 Liten
- K=3 Kännbar
- K=4 Allvarligt
- K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	<p>färre antal personal.</p> <p>b)Hinner inte utföra all städning som ska göras enligt städschemat.</p> <p>c)Otillfredsställdhet att känna att man inte hinner med. Att känna sig otillräcklig när man måste hasta över sina arbetsuppgifter.</p> <p>d)Brist i säkerheten gällande specialkosten.</p>	b)2	b)2	b)4	<p>b)Se över städrutinerna och se vad som står i egenkontrollprogrammet</p> <p>c)Tydlig dialog mellan chef och medarbetare.</p> <p>d)Följa rutiner, tid för planering av specialkost. Mer utbildning i Mashie i alla led</p>	<p>b)Medarbetare vid kostenheten tillsammans med måltidschef/bitr.måltidschef</p> <p>c)Chefer och medarbetare vid måltidsenheten.</p> <p>d) Medarbetare, måltidschef, biträdande måltidschef, köksmästare</p>		
5	<p>a)Risk att Restaurang Kristinas kockar inte hinner beställa och sköta inköp av varor som de gör idag.</p> <p>b)Svårighet att bemanna de båda matsalarna.</p>	a)3	a)3	a)9	<p>a) Viktigt att schemalägga arbetsuppgifterna.</p> <p>b) Viktigt att tänka att vi har ett team och arbeta på förbättrad teamkänsla. Schemaläggning för att se hur det ska gå till.</p>	<p>a)Köksmästare vid restaurang Kristina</p> <p>b)Köksmästare, kockar och restaurangbiträden vid restaurang Kristina.</p>	141015	141115

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningskala:

Sannolikhet

- S=1 Mycket ovanligt
- S=2 Ovanligt
- S=3 Ganska ovanligt
- S=4 Vanligt
- S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

- K=1 Mycket liten
- K=2 Liten
- K=3 Kännbar
- K=4 Allvarligt
- K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

<p>c) att restaurangen går tillbaka till mer halvfabrikat istället för att laga mat från grunden.</p> <p>d) Risk att vi inte hinner laga ett fullgott mellanmål.</p> <p>e) Stopp i flödet i diskrummet. Smutsig disk om man inte hinner med att kontrollera rena och smutsiga tallrikar. Smutsiga kantiner gör att säkerheten för kontaminering minskar.</p> <p>f) Risk att man inte hinner ta ut rast.</p> <p>g) Hinner inte städa enligt städschemat i egenkontrollen på grund av att det är stora ytor.</p> <p>h) Varorna kommer</p>	<p>c)2</p> <p>d)1</p> <p>e)4</p> <p>f) 3</p> <p>g)3</p> <p>h)2</p>	<p>c)2</p> <p>d)1</p> <p>e)3</p> <p>f)2</p> <p>g)2</p> <p>h)2</p>	<p>c)4</p> <p>d)1</p> <p>e)12</p> <p>f)6</p> <p>g)6</p> <p>h)4</p>	<p>c) Se över menyer och maträtter.</p> <p>e) Kommunikation och samarbete med skolans schemaläggare. Att få ett jämnt flöde är viktigt.</p> <p>f) Schemaläggning av raster och dialog om man inte hinner.</p> <p>h) Ställa krav i</p>	<p>c) Menyskrivare, kockar, köksmästare</p> <p>e) Köksmästaren för restaurangen samt måltidschef, biträdande måltidschef.</p> <p>f) Medarbetare och chefer vid måltidsenheten.</p> <p>h) Upphandlare och</p>		
---	--	---	--	---	--	--	--

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningsskala:

Sannolikhet

- S=1 Mycket ovanligt
- S=2 Ovanligt
- S=3 Ganska ovanligt
- S=4 Vanligt
- S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

- K=1 Mycket liten
- K=2 Liten
- K=3 Kännbar
- K=4 Allvarligt
- K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	<p>samtidigt som man lagar mat och hinner inte ta hand om varorna som inte håller temperatur.</p> <p>i)Hinner inte ta fram och förbereda matlagningen som man gör idag. (fisk tar fem dagar att tina)</p>	i)2	i)2	i)2	<p>livsmedelsupphandlingen och samverka med leverantörerna.</p>	<p>upphandlingsansvarig måltidschef.</p>		
6	<p>Turbo, Dalhem och Ekorren</p> <p>a)Hur ska man hinna med att täcka in dagens alla sysslor på kortare tid</p> <p>b)Risk att svinnet ökar.</p> <p>c)Svårt att ta ut rasten.</p> <p>d)Risk att samarbetet inte blir bra med förskolans personal.</p> <p>e)Risk för att man använder mer halvfabrikat i</p>	<p>a)3</p> <p>b)2</p> <p>c)3</p> <p>d)2</p> <p>e)2</p>	<p>a)3</p> <p>b)1</p> <p>c)2</p> <p>d)2</p> <p>e)1</p>	<p>a)9</p> <p>b)2</p> <p>c)6</p> <p>d)4</p> <p>e)2</p>	<p>a)I samarbete med chef och förskolechef se över dagens arbetsuppgifter.</p> <p>c) Se ovanstående</p> <p>d) Kommunikation och dialog med den chef som ansvarar för processen.</p> <p>Kontakt ska ske på rätt nivå i organisationen.</p>	<p>a)Kock och måltidschef/bitr.måltidschef.</p> <p>c) chef och medarbetare</p> <p>d) Måltidschef/bitr. måltidschef och medarbetare</p>	141015	141115

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningsskala:

Sannolikhet

- S=1 Mycket ovanligt
- S=2 Ovanligt
- S=3 Ganska ovanligt
- S=4 Vanligt
- S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

- K=1 Mycket liten
- K=2 Liten
- K=3 Kännbar
- K=4 Allvarligt
- K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	<p>verksamheten</p> <p>f) Ökad risk för att man gör misstag med specialkosterna då de oftast ökar och tiden minskar.</p> <p>g) Brist i städningen enligt egenkontrollens städschema.</p> <p>h) Risk att mellanmål och frukost inte blir fullvärdigt enligt riktlinjerna.</p>	f)3	f)3	f)9	<p>f) Följa rutiner, tid för planering av specialkost. Mer utbildning i Mashie i alla led</p> <p>g) Se över städrutinerna och se vad som står i egenkontrollprogrammet</p>	<p>f) Medarbetare, Måltidschef, bitr.måltidschef.</p> <p>g) Medarbetare, måltidschef, bitr. måltidschef.</p>		
7	<p>Ösby</p> <p>a) Stressigare och högre risk för olycksfall och sjukdomar.</p> <p>b) Risk att kvaliteten inte kommer att höjas på maten för att man inte hinner laga mat från grunden.</p> <p>c) Sämre bemötande till gästen.</p>	a)2	a)2	a)4	<p>a) Nya rutiner när nya köket är färdigbyggt. Utbildning i nya maskiner.</p>	<p>a) Måltidschef, biträdande måltidschef, medarbetare.</p>	141015	141115

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningskala:

Sannolikhet

- S=1 Mycket ovanligt
- S=2 Ovanligt
- S=3 Ganska ovanligt
- S=4 Vanligt
- S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

- K=1 Mycket liten
- K=2 Liten
- K=3 Kännbar
- K=4 Allvarligt
- K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	<p>d) Risk för att inte hinna ta ut raster.</p> <p>e) Risk för brister i städningen.</p> <p>f) Sophantering: Svårt att hantera soporna på ett hygieniskt sätt.</p> <p>g) Risk för att inte hinna med att ställa fram för- och em-fika och ta betalt för detta. (tanken är att det är renoverat 1 juli)</p>	d)2 e)1 f) 3 g)2	d)2 e)1 f)2 g)2	d)4 e)1 f)6 g)4	<p>d) Schemaläggning av raster och dialog om man inte hinner.</p> <p>f) Följa rutiner för sophanteringen. Se till att slang finns på rätt ställe för rengöring av sopkärl.</p> <p>g) Kaffeautomat</p>	<p>d) Måltidschef, köksmästare, medarbetare</p> <p>f) Medarbetare tillsammans med måltidschef/bitr.måltidschef</p> <p>g) Måltidschef, bitr. måltidschef.</p>		
	IV. Övergripande risker							
1.	Känner ingen arbetsglädje efter alla förändringar.	3	3	9	Gemensamma utbildningar och aktiviteter. Komma överens om gemensamma värdegrunder.	Måltidschef, biträdande måltidschef, medarbetare.	150115	150415
2.	Risk att man inte kan	3	3	9	Noggranna rutiner ska	Medarbetare i samarbete med	150115	150415

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

Bedömningsskala:

Sannolikhet

S=1 Mycket ovanligt

S=2 Ovanligt

S=3 Ganska ovanligt

S=4 Vanligt

S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

K=1 Mycket liten

K=2 Liten

K=3 Kännbar

K=4 Allvarligt

K=5 Mycket allvarligt

Riskbedömningsmall

	servera säker mat på grund av stress.				finnas i varje kök och restaurang.	måltidschefer.		
3.	Risk att personerna inte passar ihop i nya arbetslagen	2	3	6	Gemensamma aktiviteter för att bilda team.	Måltidschef, bitr. måltidschef.	141015	141101
4.	Risk att mycket energi går åt till annat så som att jobba ihop nya arbetslag, lära sig nya rutiner och ny verksamhet, ny utrustning. Istället för att ägna sig åt effektivt arbete i början av omorganisationen.	3	3	9	Viktigt att få tid att bearbeta ny placering mentalt. Planerad introduktion för varje team.	Måltidschef, bitr. måltidschef.	141015	141101
5	Svårt att lära sig ny maskinpark och nya rutiner på nya arbetsställen.	3	2	6	Utbildning och introduktion	Måltidschef, bitr. måltidschef.	141015	141101
6	Risk för ökat vikariebehov, då organisationen blir mer slimmad och det blir ökad sårbarhet.	2	3	6	Se över behov av att rekrytera timanställda.	Måltidschef, bitr. måltidschef i samråd med vikariesamordnare.	150601	150915

Multiplitera sannolikhetsfaktorn med konsekvensfaktorn för att få fram riskbedömningsfaktorn.

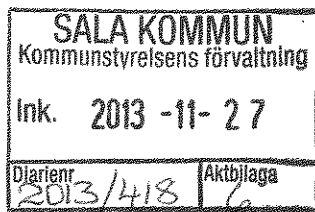
Bedömningsskala:

Sannolikhet

- S=1 Mycket ovanligt
- S=2 Ovanligt
- S=3 Ganska ovanligt
- S=4 Vanligt
- S=5 Mycket vanligt

Konsekvens

- K=1 Mycket liten
- K=2 Liten
- K=3 Kännbar
- K=4 Allvarligt
- K=5 Mycket allvarligt



Sala 27 november 2013

Skrivelse till Kommunstyrelsen angående Kostenhetens omorganisation i Sala Kommun

Genom ett pågående arbete med arbetsplatsbesök och branschträffar anser vi att vi har mycket kunskap om hur arbetstagarna mår och deras **Arbetsmiljö** i nuläget.

Utifrån den information från alla kostenhetens kök, så vet vi att det redan idag är en tung arbetsbelastning och då anser vi att det inte är möjligt med nio stycken färre tjänster.

Förslaget om att dra ner heltidstjänsterna på förskoleköken är orealistiskt. För att ha täckning hela dagen med frukost, lunch och mellanmål krävs en heltidstjänst för att hinna med alla arbetsuppgifter. För att klara den kvalitet som är idag så krävs planering, förberedelser, beställningar, tillagning, disk och städ samt livsmedelslagens krav på dokumentation. Tilläggas kan att vi lever i ett mångkulturellt samhälle därav många specialkost utöver det vanliga med allergikost. På en förskola är det i stort sett hälften specialkost.

I äldreomsorgen finns förslag att minska bemanningen på Björkgården, Ekebygården och Jakobsbergsgården. Redan idag är arbetsbelastningen för hög. Eftersom det är verksamhet som skall bedrivas 365 dagar under året med frukost, lunch och middag därutöver kaffe på förmiddagen och eftermiddagen samt nattfastan för de äldre som behöver vara så kort som möjligt.

Utifrån förslaget för skolrestaurangerna ser vi att det inte finns någon möjlighet att behålla den nuvarande kvalitén. De nerdragningar som är föreslagna är så stora att det blir svårt att få det att fungera.

Vi har också en arbetsmiljölag/arbetstidslagen att ta hänsyn till, där vi redan nu ser att de som arbetar i köken inte har möjlighet att ta ut sina raster. De finns arbetsplatser där man försöker ta bort kaffepaus, dvs det som är praxis enligt arbetsmiljölagen att man har rätt till paus minst fem minuter per timme och lägga samman till en kaffepaus förmiddag och eftermiddag.

I det nya förslaget skall det finnas 34 kockar och 13 restaurangbiträden. Idag är det omvända i stort sett. Då funderar vi hur Kostenheten tänker göra? Kommunal förutsätter att det finns pengar till att validera eftersom de allra flesta har väldigt många tjänsteår men inte rätt formell utbildning för sitt yrke. Vi anser att ökning av kockar också skall ske utifrån naturlig avgång.

Det man kan utläsa av dokumentet från Kostenheten är att det kommer att bli väldigt många förflyttningar av personal och förändringar. Det betyder att många arbetsgrupper blir splittrade vilket innebär att det blir svårigheter att få arbetsgrupper att fungera.

Sala kommun som vill vara en attraktiv arbetsgivare i sin profil behöver se över hur attraktiv man är bland sina arbetstagare i detta läge.

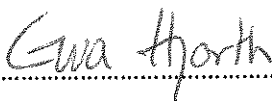
Hur ser det ut med arbetsglädjen när det bara blir mer och mer att göra för mindre pengar och arbetstid för våra medlemmar? Vad är det för trygghet för arbetstagarna när de skall täcka för anställda som är sjuka och lediga, vilket naturligtvis är vanligt att vara ibland men inte att arbetskamraterna hela tiden skall täcka upp och flytta runt och inte veta var man skall arbeta när man kommer till sitt arbete. Vi anser att det behövs en vikariepool med fast anställd personal för att möta upp de krav som ställs på arbetet i kostenheten/måltidsenheten.

Arbetstagarna behöver också få arbetsro och positiv feedback som det så vackert heter för att känna att det blir bra på arbetsplatsen och för att kunna utföra ett bra arbete.

Nu kräver vi från Kommunal Bergslagen sektion Sala att detta förslag läggs ner eller omarbetas så att våra medlemmar kan få finnas kvar och får fortsätta göra det fantastiska arbete som utförs idag. Även kostchefen anser att personalen är solidarisk och utför ett bra arbete idag.

För Styrelsen

Kommunal Bergslagen sektion Sala



Ewa Hjorth