

Plats och tid SR Gräsö, Stångörsgatan 5, Östhammar, kl. 14:15-17:15

**Närvarande**

Sofia Lindgren  
Anna Bergsten  
Birgitta Bergström  
Pernilla Eklund  
Eva Fagerlund Angulo  
Torgny Bohlin  
Pia Liljefors

Lärarnas Riksförbund  
Naturvetarna  
Vision  
Läraryrket  
Akademikerförbundet SSR till 15:30  
Kommunal från 15:30.  
Fysioterapeuterna

**Frånvarande**

Merike Dahlberg  
Kristina Lundmark  
Christina Kans  
Sandra Olséni  
John Brikell  
Emil Pettersson  
Dan Persson  
Ulla Halling  
Elin Eos  
Sverker Jutvik  
Sanna Liljeholm

Sveriges Ingenjörer  
Vårdförbundet  
Jusek  
Sveriges Arkitekter  
Civilekonomerna  
DIK  
Ledarna  
Sveriges Skolledarförbund  
Sveriges Psykologförbund  
SRAT  
Sveriges Arbetsterapeuter

**Övriga deltagare**

Linn Sunnelid  
Jenny Nolin  
Anneli Jansson Sumén  
Sara Söderström  
Peter Nyberg (punkt 20 o 21)

Lednings- och verksamhetsstöd  
Lednings- och verksamhetsstöd  
Lednings- och verksamhetsstöd  
Marknad och kommunikation  
Kommunledningsförvaltningen

Utses att justera Pia Liljefors

Justeringens plats och tid Kommunhuset i Östhammar,

UnderskrifterSekreterare ..... Punkter 15-22  
Birgitta Kraft

Ordförande .....  
Linn Sunnelid

Justerande .....  
Pia Liljefors

.....

15  
Fastställande av föredragningslista  

---

Inga tillägg till föredragningslistan.

**Beslut**  
Föredragningslistan fastställdes.

---

16  
Kort presentation av personalredovisning 2018  

---

Jenny Nolin föredrar personalredovisningen. Presentationen läggs som bilaga till protokollet.

**Beslut**  
Lägg ut "solen" på Ines. Fackliga organisationer tar del av information.

---

17  
Presentation av resultatet från årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2018  

---

Linn Sunnelid föredrar presentationen.

**Beslut**  
Vid påminnelse om systematiskt arbetsmiljöarbete till chefer, skicka till alla fackliga organisationer samtidigt. Fackliga organisationer tar del av presentationen.

---

18  
Presentation av AVI (attraktiv arbetsgivarindex) och Jämix (Jämställdhetsindex) 2018  

---

Linn Sunnelid föredrar presentationen.

**Beslut**  
Fackliga organisationer tar del av presentationen.

---

19  
Information om kommunens varumärkesarbete  

---

Anneli Jansson-Sumén, HR-strateg från Lednings- och verksamhetsstöd och Sara Söderström, kommunikatör från Marknad och kommunikation informerar om kommunens varumärkesarbete.

**Beslut**  
Fackliga organisationer tar del av informationen.  
Ta upp frågan om personalförening på möte till hösten.

---

20

### **Östhammars kommun som hållbar arbetsgivare**

---

Diskussion om strategiskt arbete för att Östhammars kommun ska bli en hållbar arbetsgivare. Diskussionen utgår från nyss redovisade personalredovisningen, AVI, Jämix och Årlig uppföljning av SAM. Syftet är att stanna upp och reflektera över nuläget och utbyta idéer och tankar. Frågeställningar:

- Vad är viktigast att förändra? (varför)
- Vad är minst viktigt att förändra? (varför)
- Vad är lätt/svårt att förändra?

Diskussionen mynnade ut i följande reflektioner.

Mycket viktigt - enkelt att ändra/åtgärda

- (Arbets)glädje och gemenskap

Mycket viktigt - ganska enkelt att ändra/åtgärda

- EN kommun: något alla ska jobba för, går inte att välja bort
- Ledarskap: konkreta handlingsplaner, uppföljning, tydlighet. Inte egna lokala lösningar

Mycket viktigt - ganska svårt att ändra/åtgärda

- Sjukfrånvaro – åtgärder: Ledarskap, arbetsmiljö, visualisera läget, delaktighet/kultur
- Kultur: Respekt för varandra, stolthet över kommunen

Mycket viktigt - mycket svårt att ändra/åtgärda

- Ökad bemanning ( kombinerat med minskad övertid mm samt att använda förskjuten arbetstid i högre utsträckning)
- Stress och utmattning pga hög arbetsbelastning kräver tidiga(re) insatser

Ganska viktigt - enkelt att ändra/åtgärda

- Delaktighet: skapa goda förutsättningar, viljan att stanna och utveckla

Ganska viktigt - ganska enkelt att ändra/åtgärda

- Varumärkesarbete: stolthet, vart är vi på väg?
- Bättre kompetensutveckling kopplat till yrkesrollen

Lite viktigt - enkelt att ändra/åtgärda

- Förmånsportal

Minst viktigt - enkelt att ändra/åtgärda

- Personalförening

Lisa Karbelius berättade att fler av åtgärderna som tagits upp under diskussionen finns med i kommunens nya övergripande kompetensförsörjningsplan.

### Beslut

Parterna är eniga om att sjukfrånvaron och personalomsättningen måste minska för att vi ska kunna bemanna kommunens verksamheter rätt, nu och i framtiden.

Punkterna från diskussionen ska följas upp på samverkan under hösten 2019.

---

21

#### Kommundirektören informerar

---

Kommundirektören informerar de fackliga organisationerna om vad som är på gång.

Den kommunala verksamheten växer och behoven i välfärdssektorn ökar, samtidigt som Östhammars kommun behöver ha en budget i balans. Därför planeras en översyn att göras under sommaren och hösten. Hela den kommunala organisationen och då främst de administrativa delarna ingår i översynen, som föreslås resultera i en organisationsförändring.

Det är kommunstyrelsen som föreslår kommunfullmäktige att ge kommundirektören och förvaltningarna i uppdrag att se över hela den kommunala organisationen.

Syftet med översynen är:

- Att skapa en mer kostnadseffektiv organisation.
- Att skapa en organisation där samtliga förvaltningar ges lika förutsättningar.
- Att skapa en organisation som är flexibel och har förmåga att anpassa sig till kommande förändringar.

Arbetet kommer att påbörjas under sommaren och ledas av kommundirektören tillsammans med kommunledningsgruppen.

– Vi kommer att involvera alla berörda och bjuda in till olika typer av workshops efter sommaren. En organisationsförändring kan leda till nya arbetsuppgifter, nya kollegor, ny arbetsplats och ny chef, säger Peter Nyberg, kommundirektör.

Översynen beräknas vara klar innan årsskiftet och information ges löpande.

Eventuella frågor om arbetet med organisationsförändringen hänvisas till Peter Nyberg, kommundirektör.

### Beslut

De fackliga organisationerna tar del av informationen.

---

22

#### Organisationsförändring inom Ledning- och verksamhetsstöd

---

Nuvarande administrativ chef kommer att vara tjänstledig under tre år. I samband med detta kommer en omorganisation att genomföras. Kommundirektören har beslutat att inte göra en ersättningsrekrytering för administrativ chef utan tar själv över det övergripande ansvaret för LVS. Istället rekryteras en HR-chef med

ansvar för HR, lön, dataskyddsombud och kansli. Tony fortsätter som ekonomi-  
chef och får även personalansvar för kvalitetsutvecklarna. Lednings- och verk-  
samtetsstöd som organisation rubbas inte. Det kommer att bli ett mindre mer  
greppbart ansvarsområde för HR-chefen.

Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag.

**Beslut**

Enligt arbetsgivarens förslag.

\_\_\_\_\_