

Plats och tid SR Örskär, Stångörsgatan 5, Östhammar, kl. 13:15-15:15

Närvarande

För arbetsgivaren:

Pauliina Lundberg	Östhammars kommun
Birgitta Kraft	Lednings- och verksamhetsstöd
Yvonne Johnson (p. 2-3)	Lednings- och verksamhetsstöd
Torbjörn Nyqvist (p. 4)	Arbetsgruppen för organisationsöversynen
Sara Ersund (p. 4)	Arbetsgruppen för organisationsöversynen
Lisbeth Bodén (p. 4)	Styrgruppen för organisationsöversynen

För arbetstagarorganisationerna:

Pia Liljefors	Fysioterapeuterna
Eric Renman	Naturvetarna
Birgitta Bergström	Vision
Torgny Bohlin	Kommunal
Sofia Lindgren	Lärarnas Riksförbund
Sanna Liljeholm	Sveriges Arbetsterapeuter
Pernilla Eklund	Läraryrket
Madelene Karlsson	Vårdförbundet

Frånvarande

Lina Tanskanen	Kommunal
Eva Fagerlund Angulo	Akademikerförbundet SSR
”Förhandling”	Sveriges Ingenjörer, tackat nej
”Centret”	Jusek
Sandra Olséni	Sveriges Arkitekter
John Brikell	Civilekonomerna
Emil Pettersson	DIK
Dan Persson	Ledarna
Ulla Halling	Sveriges Skolledarförbund
Dennis Fogelmark	Sveriges Psykologförbund
Sverker Jutvik	SRAT

Utses att justera Pia Liljefors,

Justeringens plats och tid Protokoll skickas till justeringspersonen med posten. Klart om en vecka

UnderskrifterSekreterare Punkter 1-6
Birgitta Kraft

Ordförande
Pauliina Lundberg

Justera Pia Liljefors

1
Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs med följande ändringar:

- Information om anställningsportal
- Fråga från LR om uppföljning av enkätsvaren om samverkan

Föredragningslistan fastställs.

Informationsärenden

2

Information om elektroniska lönebesked och redovisning av intresseavdrag

Arbetsgivaren informerar om borttagandet av lönebesked och redovisning av intresseavdrag. I vårt nya personalsystem finns lönespecifikation, därför behövs inte lönespecifikationer på papper. Östhammars kommun sa därför upp avtalet med Swedbank. Det var ingen som visste att det var arbetsgivaren som betalade fackliga organisationers transaktioner för medlemsavgifter.

De fackliga organisationerna har därmed tagit del av informationen. I och med denna information anses frågan utredd.

3

Information om anställningsportalen och ändrad rutin vid provanställning

Arbetsgivaren informerar om att det har inletts en pilot där anställningsavtal skrivs digitalt. Det innebär att anställande chef skriver avtalet direkt i en modul (Anställningsguiden) i Personec P. Efter verifiering tankas avtalet sedan över till Personec P. Avtalet kan sedan skrivas ut och ser något annorlunda ut en tidigare.

Det införs även en ändrad rutin för provanställning, anställningen är tillsvidare med en provanställning på sex månader. Om ingen av parterna vill avsluta provanställningen fortsätter anställningen utan vidare åtgärder. Det behövs därför inget nytt anställningsavtal efter att provanställningstiden löpt ut.

Läraryrket framför önskemål om att ferielön för lärare förtydligas i informationen vid anställning.

De fackliga organisationerna har därmed tagit del av informationen.

4

Information om organisationsöversynen

Arbetsgivaren informerar om organisationsöversynen.

Arbetet som gjorts under hösten i stora drag:

- Omvärldsbevakning, andra kommuner och organisationer
- Kartläggning av nuvarande organisation
- Delaktighet i organisationen, främst direkt berörda
- Framtagning av ny modell, verksamhetsstödet och verksamheternas tillhörighet

Arbetet som kommer att göras under våren i stora drag:

- Fortsätta med delaktighet i organisationen
- Fortsatt arbete med framtagning av ny modell
- Fortsätta omvärldsbevaka, kan vara aktuellt att återkomma till kommuner vi studerat för detaljfrågor
- Mer i detalj se över processer och arbetsuppgifter för olika funktioner för en effektiv övergång till ny organisation

Var befinner vi oss nu? Cirka 180 personer som är mer eller mindre berörda av omorganisationen har deltagit i workshops om cirka två timmar vid ett flertal tillfällen. De som deltagit är framförallt de som arbetar med administration och som vaktmästare.

Mer information kommer att delges på Centrala samverkansgruppens 10 februari 2020. Risk- och konsekvensanalys är planerad att göras vecka 5. Senare kommer fackliga organisationer att bjudas in för risk- och konsekvensanalys. I chefs-handboken finns ett chefskit för hur man som chef leder i förändring. Det kommer att tas fram en projekt- och processplan för införandet av organisationsförändringen. Vid behov av extra samverkan gällande organisationsförändring boka ett extra möte i slutet av maj.

Arbetsgivaren efterfrågar om fackliga organisationer fångat in synpunkter om processen hittills. Inga synpunkter framförs.

De fackliga organisationerna har därmed tagit del av informationen.

5

Lönekartläggning

Arbetsgivaren informerar om resultatet för lönekartläggning 2019.

Bilaga till protokollet.

De fackliga organisationerna har därmed tagit del av informationen.

6
Övrigt

- Uppföljning av enkätsvaren om samverkan, fråga från fackliga organisationer. Hur gör arbetsgivaren uppföljning på hur samverkan fungerar i verksamheten?

Arbetsgivaren framför att väl fungerande samverkan är ett ansvar för båda parter och uppmuntrar arbetstagarorganisationerna att lyfta frågan i de förvaltningars samverkansgrupper där förbättringspotential finns. Arbetsgivaren avser uppmärksamma på motsvarande sätt genom Kommunledningsgruppen.

Frågan tas åter upp på central samverkan 4 maj 2020 i syfte att följa upp vad parterna på var sin front gjort och kommit fram till.

- Fråga om möjlighet för någon facklig förtroendeman att delta på Personalutskottet.

Arbetsgivaren meddelar att Centrala samverkansgruppens möten är planerade utifrån Personalutskottets sammanträden. Fackliga organisationer kommer att få del av de ärenden som kommer upp på Personalutskottets sammanträde innan ärendena går till Kommunstyrelsen.

Företrädare för de anställda (personalföreträdare) utses särskilt för varje nämnd bland de anställda, i första hand bland dem som är anställda inom nämndens verksamhetsområde.

För ytterligare information om insynsmöjligheter för personalorganisationer, se Kommunallagen 7 kap. 10-19 §§.
