

Central samverkan och skyddskommitté 7/3

2022-03-07 13:15 - 15:15

13.15-15-15 2022-03-07

Ormön sammanträdesrum, Kommunhuset

Deltagarlista

Kallade:

För arbetsgivaren:

Michaela Thorelius Verksamhetsstöd HR

Pauliina Lundberg Verksamhetsstöd HR

För arbetstagarna:

Torgny Bohlin Kommunal

Eva-Lena Grannas Vision

Pernilla Eklund Lärarförbundet

Sofia Lindgren Lärarnas Riksförbund

Madelene Karlsson Vårdförbundet

Sanna Liljeholm Sveriges Arbetsterapeuter

Camilla Andersson Naturvetarna

Pia Liljefors Fysioterapeuterna

Lennart Jonasson Akademikerförbundet SSR

Frånvarande:

Ulla Halling Sveriges Skolledarförbund

Förhandling Sveriges Ingenjörer

Linda Sohlberg Psykologförbundet

Emil Pettersson DIK

Dag Elfgren Ledarna

Sverker Jutvik SRAT

Anders Ekegren Akavia

Inbjudna:

Jenny Nolin, Verksamhetsstöd HR

Lennart Jonasson, Verksamhetsstöd, Kansli- utveckling

Punkter som behandlades under samverkan och skyddskommitté: 11-23

Deltagare

Michaela Thorelius (Organisatör), Pauliina Lundberg

1. Skyddskommitté

1.1. 11 Sjukstatistik 2021

Jenny Nolin redovisar sjukfrånvaron för kvartal 4 2021 samt helår 2021. Kvartal fyra 2021 präglades av högre sjukfrånvarosiffror än väntat på grund av den höga smittspridningen av Covid 19 som kunde ses generellt i samhället vid den tidpunkten. Vi har sänkt vår sjukfrånvaro med över 1 procentenhet på kommunövergripande nivå (8,6 till 7,4) jämfört med 2020. Vi har även den lägsta sjukfrånvarosiffran på 5 år i kommunen, senast sjukfrånvaron låg under 7,4 var 2016. Riktade insatser för att sänka sjukfrånvaron har gjorts sedan hösten 2020. Störst fokus för insatserna har varit produktion Omsorg där vi haft den högsta sjukfrånvaron. För att nämna några av de insatser som utförts: rehabpulsar, kompetenshöjande insatser på produktions ledningsgrupp samt undersöka chefernas förutsättningar.

Sveriges arbetsterapeuter ger medskicket att bemanningen är ett arbetsmiljöproblem inom rehab. Oro för hur det ska gå i sommar finns i gruppen. Arbetsgivaren svarar att frågan bör tas upp i den lokala samverkan på enheten/sektorn.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

Bilagor

Sjukfrånvaro Q4 2021 + helår 2021 PU 2022-02-22.pdf

1.2. 12 Olyckor och tillbud under 2021

Jenny Nolin informerar hur det sett ut med anmälningar av olyckor och tillbud i kommunen under det gångna året. Uppgifterna vi tittar på är framtagna ur vårt rapporteringssystem KIA. Det anmäls för få riskobservationer och tillbud i förhållande till olyckor. Det är inte något utmärkande för 2021 utan utmaningen i att få medarbetare att anmäla i KIA har vi sett även tidigare år. Den mest rapporterade skadeorsaken är hot och våld vilket kan ha ett samband med god kännedom om att anmäla denna typ av händelser. Det betyder alltså inte att det är vår vanligaste förekommande skadeorsak, även om det ser ut så i statistiken.

Länk till KIA-utbildning

<http://ines.osthammar.se/du-som-chef/led...>

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

Bilagor

Översiktsrapport anmälda arbetsmiljöhändelser 2021.pdf

1.3. 13 Information om arbetsmiljöverkets återbesök.

Arbetsgivaren informerar om att Arbetsmiljöverket under våren kommer komma och göra en uppföljande inspektion av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket var på besök senast förra våren och meddelande redan då att en ny inspektion kommer ske om ett år där de följer upp de brister som de noterat vid tidigare inspektion.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

2. 14 Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors väljs till justerare.

3. 15 Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

4. Informationsärenden

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

4.1. 16 Sparbetinget sektor Verksamhetsstöd

Arbetet med sparbetinget är på paus. En del av de besparingskrav som finns har kunnat uppnås utan personalavgångar. Finns inte något nytt att tillägga i dagsläget.

Fråga från Kommunal gällande hur arbetsgivaren tänker vid rekrytering av administrativa tjänster. Arbetsgivaren svarar att det inte finns något uttalat rekryteringsstopp, i varje enskilt fall måste det göras en bedömning kring om tjänsten ska återtillsättas eller inte.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4.2. 17 Lokalisering av Kommunhuset

Lennart Jonasson informerar om vad som händer i processen med lokaliseringen. 14 januari inleddes förflyttningar av möbler. Möbler som inte är ändamålsenliga har flyttas ut, andra möbler har flyttats om och det finns nu två arbetsplatser i de flesta rum där det tidigare funnits en. Arbetet pågår med att få tillbaka saker som medarbetare lånat hem under pandemin. Nya samtalsrum tar form och ytorna används på ett mer effektivt sätt. I arbetet tillämpas de digitala principerna .

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4.3. Aktuell information från Personalutskottet/Kommunstyrelsen

17 Redovisning sjukfrånvaro Q4 2021 och helåret 2021

Fackliga organisationer fick samma information som personalutskott, se punkt 11.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

18 Redovisning av ett urval intressanta personalnyckeltal för 2021

Utförligare redovisning av detta ges vid nästa samverkan.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

5.1. Aktuella beslut i Personalutskottet/Kommunstyrelsen

19 Förbud att arbeta vid hög smittorisk

Detta rör sig om en kopia på tidigare beslut som togs under 2021 och som ger 10% av inkomstbortfallet när en medarbetare förbjuds att arbeta på grund av att arbetsgivaren inte kan säkra arbetsmiljön för den gravida. Komplettering i beslutet är formaliajusteringar. Beslutet gäller så länge som Coronaviruset klassas som riskklass 3 enligt Arbetsmiljöverket.

Fackliga organisationer har inte något att invända mot arbetsgivarens förslag.

6. Övrigt

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

6.1. 20 Protokolljustering

Ärendet lyftes på CSG 31/1 och det föreslogs att vidare diskussion gällande detta skulle föras.

Något nytt beslut kring att ändra denna process togs inte, men det diskuterades att godkännande av protokoll skulle kunna ske digitalt via mail och att den fysiska underskriften kanske inte är nödvändig i dessa sammanhang.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

6.2. 21 Yrkande från Vision gällande utvärdering av omorganisationen

Utvärdering av omorganisationen 2021 – finns det någon sådan inplanerad?

Arbetsgivaren svarar att under hösten 2021 hade kommunförvaltningens ledningsgrupp en workshop kring vad som fungerade bra och mindre bra i den nya organisationen. Utifrån vad som identifierades här så har sektorerna arbetat vidare och löpande uppföljningar görs inom sektorerna. Nästa inplanerade uppföljning av detta är hösten 2022. Då ska den nya organisationen utvärderas mot de nio mål och tre punkter som det tidigare beslutats om var målet för denna omorganisation att uppfylla.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

6.3. 22 Yrkande från Vision gällande uppföljning av risk- och konsekvensanalys

Uppföljning av sektorens RKA från omorganisationen 2021 – är alla handlingsplaner utförda?

Arbetsgivaren tar med sig frågan och planerar in tillfällen för sektorerna att redovisa hur arbetet med handlingsplanerna från risk- och konsekvensanalyserna går. Återkommer med svar kring när detta blir.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

6.4. 23 Yrkande från Vision gällande kommunikation

Kommunikation fackförbund/arbetsgivare/arbetstagare - när Visions ombud ställer frågor om en medarbetare till arbetsgivaren så vill Visions ombud ha svar – inte som det har blivit ett flertal gånger, att arbetsgivaren konfronterar medarbetaren. I vissa fall har arbetsgivaren ifrågasatt varför denne har gått till facket, att göra så skapar en tystnadskultur som inte hör hemma på en arbetsplats med värdeorden Tillsammans, Ansvar, Engagemang och Öppenhet. Hur kan vi få denna dialog att fungera så det är till hjälp för samtliga parter?

Arbetsgivaren svarar att när en medarbetare upplever oklarheter så rekommenderas man i första hand att samtala med sin chef. Chefen ska vara en god part i dialogen och i de flesta fall så hittas lösningar redan här. Är det av någon anledning svårt i dialogen med sin chef kan medarbetaren alltid vända sig till chefens chef. När facket vänder sig till en chef så bör chefen sedan prata med sin medarbetare om att denna blivit kontaktad av facket och tillsammans med medarbetaren föra en dialog med syfte att lösa saken tillsammans. Arbetsgivaren vill uppmuntra till att i första hand ha en dialog mellan medarbetare och chef.

Läraryrket meddelar att den första fråga de ställer i kontakten med medarbetarna är om de har pratat med sin chef och håller med om att det är viktigt att uppmuntra till dialog mellan medarbetare och chef i första hand.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

7. Underskrifter

.
.

Michaela Thorelius

Sekreterare

Pia Liljefors

Justerare

Pauliina Lundberg

Ordförande

