

# Central samverkan 13/6

**2022-06-13 13:15 - 15:15**

2022-06-13 13.15-15.15

*Digitalt möte via Teams.*

*Deltagarlista*

*Kallade:*

*För arbetsgivaren:*

*Michaela Thorelius Verksamhetsstöd HR*

*Jenny Nolin, Verksamhetsstöd, HR*

*För arbetstagarna:*

*Närvarande:*

*Torgny Bohlin Kommunal*

*Lina Tanskanen Kommunal*

*Eva-Lena Grannas Vision*

*Pernilla Eklund Lärarförbundet*

*Sofia Lindgren Lärarnas Riksförbund*

*Madelene Karlsson Vårdförbundet*

*Camilla Andersson Naturvetarna*

*Pia Liljefors Fysioterapeuterna*

*Lennart Jonasson Akademikerförbundet SSR*

*Frånvarande:*

*Ulla Halling Sveriges Skolledarförbund*

*Sanna Liljeholm Sveriges Arbetsterapeuter*

*Förhandling Sveriges Ingenjörer*

*Linda Sohlberg Psykologförbundet*

*Emil Pettersson DIK*

*Dag Elfgren Ledarna*

*Sverker Jutvik SRAT*

*Anders Ekegren Akavia*

*Inbjudna:*

*Ulf Andersson, Samhälle*

*Pär Wickholm, Verksamhetsstöd, HR*

*Lisa Karbelius, Verksamhetsstöd, HR*

*Helene Åsbrink, Verksamhetsstöd, HR*

*Punkter som behandlats under samverkan: 49-62*

## Deltagare

*Michaela Thorelius (Organisatör), Jenny Nolin, Pauliina Lundberg*

### **1. 49 Val av justerare av dagens protokoll**

*Pia Liljefors väljs till justerare av protokollet.*

### **2. 50 Fastställande av föredragningslista**

*Föredragningslistan fastställs.*

### **3. 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.*

#### **3.1. 51 Nya pensionsavtalet**

*Pär Wickholm informerar om det nya pensionsavtalet och vilka som omfattas av övergångsbestämmelserna under 2023 samt vilka anställda som kvarstår i KAP-KL. Medarbetare kommer informeras via Ines och de medarbetare som behöver göra ett aktivt val kontaktas via brev.*

*Önskemål från Lärarförbundet är att Skandia ska komma ut och informera medarbetare om det nya avtalet. Förslagsvis inför att de ska göra valet.*

*Arbetsgivaren undersöker den möjligheten vidare.*

*SSR har en fråga gällande vad förändringen av familjeskyddet innebär.*

*Arbetsgivaren kan inte svara på frågan men tar den vidare.*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

Bilagor

Bilaga p51 PP AKAP-KR 20220613.pdf

### **3.2. 52 Upphandling företagshälsovård**

*Jenny Nolin informerar om att vårt avtal med Länshälsan löper ut vid årsskiftet 2022-2023. Ny upphandling av företagshälsovård kommer inledas under hösten. Arbetsgivarens förslag till utgångspunkt är att ställa i stort sett samma krav som i den förra upphandlingen av företagshälsovård. Arbetsgivaren önskar fackliga organisationers synpunkter kring kravställningen. Synpunkter mailas till Birgitta Kraft senast den 30/6-2022.*

*Kommunal ställer frågan kring hur vi utvärderar företagshälsovården idag.*

*Arbetsgivaren svarar att vi tidigare undersökt detta genom att hämta synpunkter från våra chefer som också är beställare i detta fall. HR har också löpnade avstämningar med nuvarande leverantör Länshälsan i syfte att båda parter ska kunna framföra sina synpunkter kring samarbetet.*

*Vision ställer frågan om vi ställt kravet på att leverantören måste kunna erbjuda företagshälsovård i Östhammar.*

*Arbetsgivaren bekräftar att vi kommer fortsätta ställa det kravet.*

*Läraryrket önskar ta del av den tidigare kravställningen.*

*Arbetsgivaren bifogar denna nuvarande avtal med Länshälsan vilken speglar de krav som ställdes i förra upphandlingen.*

*Läraryrket ger medskicket kring att leverantören behöver ha kompetens kring att hantera gruppdynamiker då konflikter i arbetsgrupper blir ett allt mer förekommande problem.*

*SSR framför önskemål om att tillhandahålla företagshälsovård både i Östhammar och Uppsala då många av våra medarbetare bor i Uppsala och resan till Östhammar kan ses som ett hinder för den sjukskrivne medarbetaren.*

*Lärarnas riksförbund ger medskicket att vi borde ha krav på digitala lösningar för möten. Något de haft en god upplevelse av under pandemin.*

*Riktlinjer för företagshälsovård:*

<https://ines.osthammar.se/dokument/infor...>

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

**Bilagor**

### **3.3. 53 Chefers förutsättningar**

*Jenny Nolin informerar om chefens förutsättningar i Östhammars kommun. Det ges en bild av vårt nuläge, vilket är en högre personalomsättning bland chefer än vi skulle önska. Det har under våren gjorts ett kommunövergripande arbete för att kartlägga chefernas organisatoriska förutsättningarna. Slutsatsen är att det är stora skillnader gällande förutsättningar inom olika verksamhetsområden och att detta är ett område vi behöver fortsätta arbeta med.*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

#### **Bilagor**

Bilaga p53 Chefers förutsättningar personalutskottet 20220607.pdf

### **3.4. 54 Uppföljning risk- och konsekvensanalys sektor Samhälle**

*Ulf Andersson redovisar uppföljningen på risk- och konsekvensanalysen som gjordes inför omorganisationen. Uppföljningen visade att de flesta risker kvarstår och att man behöver fortsätta arbeta med dessa. Arbetet kommer fortgå enligt reviderad handlingsplan.*

*Uppföljning avslutas i detta sammanhang, fortsättningsvis sker uppföljning vid behov i sektorssamverkan.*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

#### **Bilagor**

bilaga-p79-handlingsplanen-rka-samhalle-reviderad (1).docx, bilaga-p79-risk--och-konsekvensanalys-sektor-samhalle.pdf, Bilaga p54 Handlingsplanen RKA reviderad.docx

### **3.5. 55 Information fastighetsförvaltning**

*Ulf informerar om att det bokats in 25 stycken intervjuer med medarbetare i organisationen för att skapa större förståelse kring uppdraget. Intervjuerna har hitintills varit mycket uppskattade och många uttrycker att de gärna fått framföra sina åsikter tidigare. Arbetet kommer att fortgå under sommaren.*

*Fackliga organisationer ombes kontakta Ulf Andersson via mail med uppgifter kring vilket skyddsombud de önskar delaktighet från i processen att göra en risk- och konsekvensanalys.*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

## Bilagor

Sammanföra organisation\_Tid- aktivitetsplan\_220603.xlsx

### **3.6. 56 Heltidsresan**

*Lisa Karbelius informerar om att HR under våren besökt nämnder, personalutskottet samt ledningsgrupper med information kring resultatet av pilotprojektet som gjorts i Gimo. Slutsatsen som dragits är att det inte finns fördelar med att jobba sektorsöverskridande. Vi bör fokusera på sektor Omsorg där kompetensbehovet är som störst. Planen framåt består av ett pilotprojekt på en större enhet inom sektor Omsorg. Vilken enhet det blir är ännu inte beslutat. Vi måste jobba med öppenhet och flexibilitet hos medarbetarna. Det är en kulturförändring för att få flera att vilja jobba heltid. Arbetsgivaren hade förhoppningen om att ett kommunövergripande arbete med heltid som norm nu skulle kunna inledas men pilotprojektet visade att organisationen inte är mogen för det ännu och därmed togs förslaget om en ny till pilot fram.*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

### **3.7. Aktuell information från Personalutskottet/Kommunstyrelsen**

*57 Antagande av HÖK Akademikeralliansen*

*Information om att personalutskottet har antagit huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.–HÖK T.*

*58 Chefens förutsättningar*

*Personalutskottet fick ta del av samma information som gavs under punkt 53.*

*59 Heltidsresan*

*Personalutskottet fick ta del av samma information som gavs under punkt 56.*

*60 Nya pensionsavtalet*

*Personalutskottet fick ta del av samma information som gavs under punkt 51.*

## **4. 4. Beslutsärenden**

*Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings- skyldighetens 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.*

#### **4.1. 61 Visselblåsning**

*Visselblåsarfunktionen innebär att inkomna ärenden som bringar stor skada för kommunen som huvudman ska hanteras via en upphandlad tjänst. Anledningen till det är att säkerställa skydd och anonymitet för den som rapporterar. Via kommunens hemsida kommer man kunna anmäla vad det är man vill visselblåsa, leverantören kategoriserar sedan ärendet för att lämna tillbaka det till Östhammars kommun för vidare hantering. Sektor Verksamhetsstöd kommer ansvara för att bygga den interna organisationen kring utredningarna.*

*Arbetsgivaren avser inrätta en intern rapporteringskanal i enlighet med Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, den så kallade visselblåsarlagen.*

*Fackliga organisationer har inte något att invända mot arbetsgivarens förslag.*

#### **Bilagor**

Förslag till arbetsordning för handläggning av rapport om missförhållanden - så kallad visselblåsning.pdf, Förslag om ändring i reglemente för styrelse och nämnder i Östhammars kommun.pdf, Förslag om ändring i delegationsordning för kommunstyrelsen Östhammars kommun.pdf, Tjänsteskrivelse gällande lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden SFS 2021890.pdf

### **5. 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.*

### **5.1. 62 Yrkande från Vison gällande distansarbete**

*Vision meddelar att medarbetare i vissa fall känt sig (digitalt) övervakade och granskade av sin chef i samband med distansarbete. Detta kan bottna i att chef och medarbetare har olika förväntningar och inte kommunicerat tillräckligt med varandra. Vision ser att arbetsgivaren har rätt att ställa krav på (och kontrollera) exempelvis tillgänglighet och närvaro och föreslår att detta förtydligas i samband med att avtal om distansarbete ingås. På så sätt kan det ge större lojalitet från medarbetarna och ta bort känslan av att de känner sig granskade.*

*Arbetsgivaren instämmer i att chefer och medarbetare behöver ha dialog med varandra om förväntningar och förutsättningar inför distansarbete. Både detta och att distansarbetet ska följas upp individuellt mellan chef-medarbetare (hur distansarbetet fungerar) framgår av de stöddokument som finns framtagna (mall för överenskommelse, checklista, anvisningar). Vi är i en period där vi utifrån våra digitala principer tillsammans utforskar och provar nya arbetssätt. Arbetsgivaren tar med sig synpunkterna till eventuella framtida revideringar av arbetssätt och stöddokumentation.*

*Yrkandet betraktas därmed som besvarat och fackliga organisationer har tagit del av informationen.*

## **6. Underskrifter**

.  
.

---

*Michaela Thorelius*

*Sekreterare*

---

*Pia Liljefors*

*Justerare*

---

*Jenny Nolin*

*Ordförande*