

Central samverkan och skyddskommitté

2023-03-13 13:15 - 15:15

Deltagarlista

Kallade:

För arbetsgivaren:

Lisa Karbelius, Verksamhetsstöd HR

Pauliina Lundberg, Verksamhetsstöd HR

För arbetstagarna:

Närvarande:

Lina Tanskanen, Kommunal

Maria Magnusson, Sveriges Lärare

Camilla Andersson, Naturvetarna

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Dag Elfgrén, Ledarna

Sanna Liljeholm, Sveriges Arbetsterapeuter

Lina Solin Persson, Akademikerförbundet SSR

Madelene Karlsson, Vårdförbundet

Eva-Lena Grannas, Vision

Frånvarande:

Emil Pettersson, DIK

Akavia Förhandling

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Ingenjörer Medlemsrådgivning

Sverker Jutvik, SRAT

Ulla Halling, Sveriges Skolledarförbund

Inbjudna:

Elin Söderlind, Verksamhetsstöd HR

Helen Åsbrink, Verksamhetsstöd

Elin Dahm, Samhälle

Plats

Ormön sammanträdesrum

Deltagare

1. Skyddskommitté

1.1. 8 Sjukfrånvaro Q4 2022 samt helår 2022 (Åsa Söderberg 13:20)

Redovisning av sjukfrånvaro, nyttjande av företagshälsovård samt rapporterade händelser i KIA

Sjukfrånvaro

När vi ser på vår sjukfrånvaro i förhållande till tidigare kvartal och år för Östhammars kommun, ser vi en ökning för helåret 2022 med omkring en halv procentenhet. Vi har i kommunen särskilt höga siffror för Q1 och Q4. Ökningen hittar vi främst i kontaktnära yrken där rekommendationen att stanna hemma vid sjukdomssymptom varit särskilt uttalade. Verksamheterna beskriver hög belastning i form av korttidsfrånvaro kopplat till utbrott av covid/omikron, säsongsinfluensa och vinterkräksjuka.

För den långa sjukfrånvaron (över dag 60) ser vi en minskning på helåret med omkring 0,5 procentenheter vilket kan tolkas som att förbättrade rutiner, stöd och andra insatser hjälper oss att stabilisera sjuktalet.

Det nuvarande målet kopplat till uppdraget att vidta åtgärder för att sänka sjukfrånvaron är att sjuktalet för 2022 ska ligga i nivå med medelvärdet för övriga kommuners sjukfrånvaro. Kommunens medelvärde för 2022 är 8,1 %, liksom medeltalet för de övriga kommunerna och vi har alltså uppfyllt vårt mål.

När vi ser till skillnader i sjukfrånvaro fördelat på ålder ser vi en förändring i gruppen under 29 år där sjukfrånvaron har ökat, något vi inte kan förklara i dagsläget. Fördelat per kön ser vi att kvinnor är sjukare än män, vilket kan förklaras av att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar i kontaktyrken. Fördelat per våra större yrkesgrupper ser vi att den totala sjukfrånvaron bland elevassistenter och undersköterskor stabiliserat sig. Långtidsfrånvaron har sjunkit bland barnskötare medan den ökat bland elevassistenter, kockar och undersköterskor.

KIA-händelser

Vi anmäler fortfarande inte tillräckligt många tillbud eller riskobservationer i relation till antalet olyckor. Vanligast är händelser som rör hot och våld. Händelserna vi anmäler sker oftast i samband med undervisning och under förflyttning i tjänsten. vanligaste platsen för händelser är i brukares enskilda hem, på särskilt boende eller på skolgården. Inblandad person är oftast brukare, men även elever.

Företagshälsa

Något mer än hälften av kostnaderna för företagshälsa går till tjänster i efterhjälpande syfte. Resterande kostnader läggs i förebyggande syfte. Den vanligaste tjänsten vi beställer är samtalsstöd och näst vanligast är rehabiliteringsmöte.

Bilagor

Företagshälsa 2022.pdf, Stora organisationsrapporten - Händelser.pdf, Sjukfrånvaro Q4 2022 + helår 2022 CSG 2023-03 inkl SKR.pdf

2. 9 Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors utses till justerare.

3. 10 Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

4. Informationsärenden

Informationsärenden är ärenden som arbetgivarorganisationen 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. 11 Kundanpassade öppettider Bibliotek (Elin Dahm 13:40)

Vi behöver ha våra simhallar och bibliotek öppna på tider då medborgarna har möjlighet att besöka oss. Det har genomförts en kundundersökning och utifrån den kommer öppettiderna sannolikt justeras.

Mot bakgrund av enkätresultatet så kommer öppettiderna justeras, vilket påverkar fler verksamheter än biblioteken och simhallarna, exempelvis städ.

Bilagor

Enkät öppettider 230222.pptx

4.2. 12 Verksamhetsstödet förbättringsarbete (Helen Åsbrink 13:50)

Helen Åsbrink, chef sektor Verksamhetsstöd, informerar om vikten av att skapa samsyn och en gemensam målbild för hur vi som kommun arbetar effektivt tillsammans. Verksamhetsstödet resurser och kompetenser ska räcka till hela kommunen och behöver planeras över tid utifrån prioriterade områden och uppgifter. En kommunövergripande förståelse och samsyn gällande kommunens samlade behov är nyckeln till produktiva och effektiva leveranser på kommuntotalen.

I syfte att hitta samförstånd kring hur verksamhetsstödet omfördelar resurser över tid och ser till att de används där de behövs mest inleder Pauliina Lundberg och Simon Coleman med att besöka ledningsgrupperna för att samla in synpunkter och behov. Därefter kommer man den 31 mars ha en dag för att lyssna in medarbetarna inom Verksamhetsstödet.

4.3. Paus (14:00)

4.4. 13 Chefens förutsättningar (Elin Söderlind 14:15)

Elin Söderlind, HR-specialist, informerar om vikten av ett gott ledarskap för att skapa förutsättningar för medarbetare att trivas på jobbet, utvecklas och göra sitt bästa, vilket har betydelse för deras hälsa och välmående. För att våra chefer ska kunna bedriva ett gott ledarskap krävs goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer.

Vilka organisatoriska förutsättningar som erbjuds våra chefer är lika viktigt som möjligheten till kompetensutveckling eller att chefer med rätt drivkrafter och kompetenser kan rekryteras. Goda organisatoriska förutsättningar handlar bland annat om:

- förutsättningar för kommunikation med medarbetare och närhet till närmsta chef för dialog - ett rimligt antal medarbetare per chef, beroende på verksamhet och dess förutsättningar, är en viktig parameter här.
- resurser i form av tillgång till kompetent personal samt administrativt och tekniskt stöd. Exempelvis biträdande roller för att avlasta i ledningsarbetet samt administrativt och tekniskt stöd.
- ett tydligt och avgränsat chefsuppdrag med tydliga mål för verksamheten.

Våren 2022 genomfördes en kvantitativ skattning av våra chefers organisatoriska förutsättningar som visade att framförallt verksamheter inom omsorg, måltid och städ samt till viss del även skolan sticker ut kopplat till tuffa förutsättningar. Karakteristiskt för dessa typer av verksamheter är att de bland annat ofta har stora medarbetargrupper, geografiskt utspridda verksamheter, dygnet runt verksamheter samt att det finns ett behov av att noga följa, samordna eller följa upp arbetet.

Att stötta och skapa förutsättningar för våra chefer att lyckas i sitt uppdrag är en viktig framgångsfaktor för att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Möjliga

vägar framåt för att ge våra chefer förutsättningar att vara närvarande, tillitsfulla och engagerade ledare är exempelvis att sätta ett riktmärke för lämpligt antal medarbetare per chef, stärka chefens kompetens kring ledarskap och kommunikation samt att ge våra chefer ett bra administrativt och praktiskt stöd.

Bilagor

Att skapa goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och trivsamma arbetsplatser.pptx

4.5. 14 Bisysslor (Petra Hall 14:30)

Petra Hall, förhandlingschef presenterar resultatet av den årliga sammanställningen av bisysslor.

Under 2022 anmäldes färre bisysslor än under 2021 och vi har anledning att tro att det finns bisysslor som inte anmäls. Under samverkan ges förslag på åtgärder för att öka anmälningarna:

- Förbättra blanketten
- Informera och påminn om vad som räknas som bisyssla
- Informera och påminn om varför det är viktigt att anmäla bisyssla (allmänhetens förtroende, arbetshindrande, konkurrerande)

Bilagor

Bilaga tjänsteskrivelse Bisyssla 2022.pptx

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.

6. Underskrifter

.
.

Lisa Karbelius
Sekreterare

Pia Liljefors
Justerare

Pauliina Lundberg
Ordförande

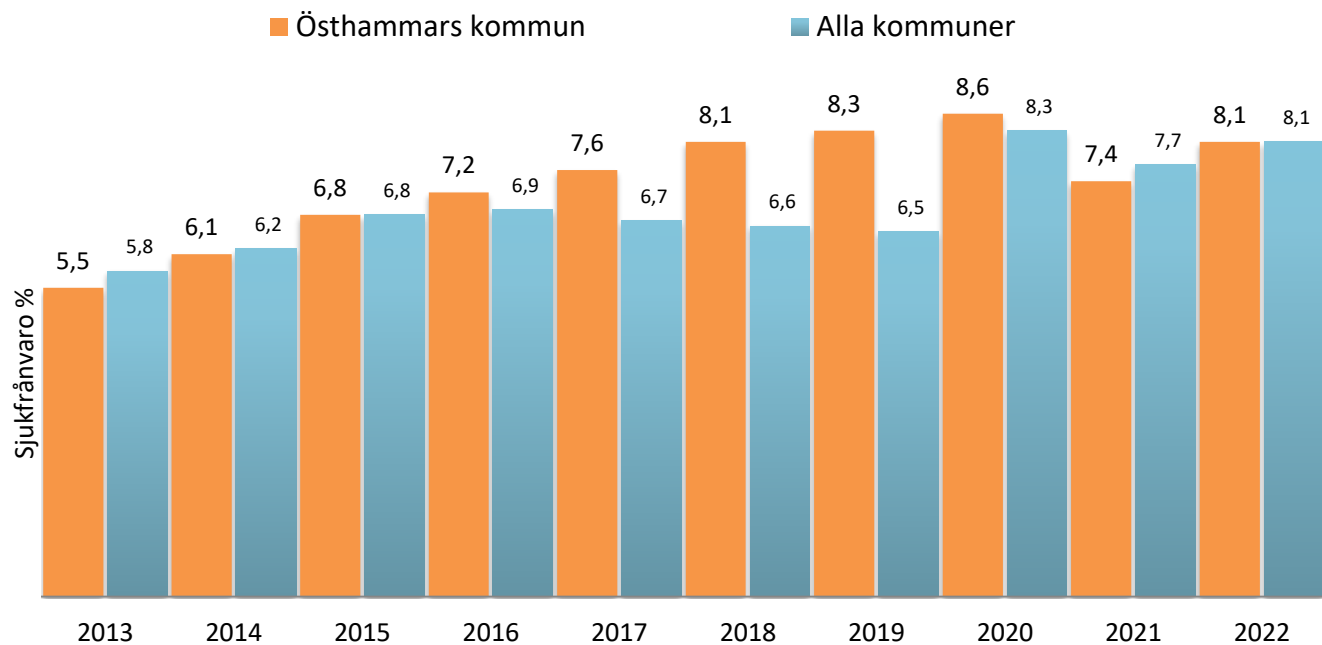
Sjukfrånvaro Q4 2022 + helår 2022

Skyddskommitté mars 2023

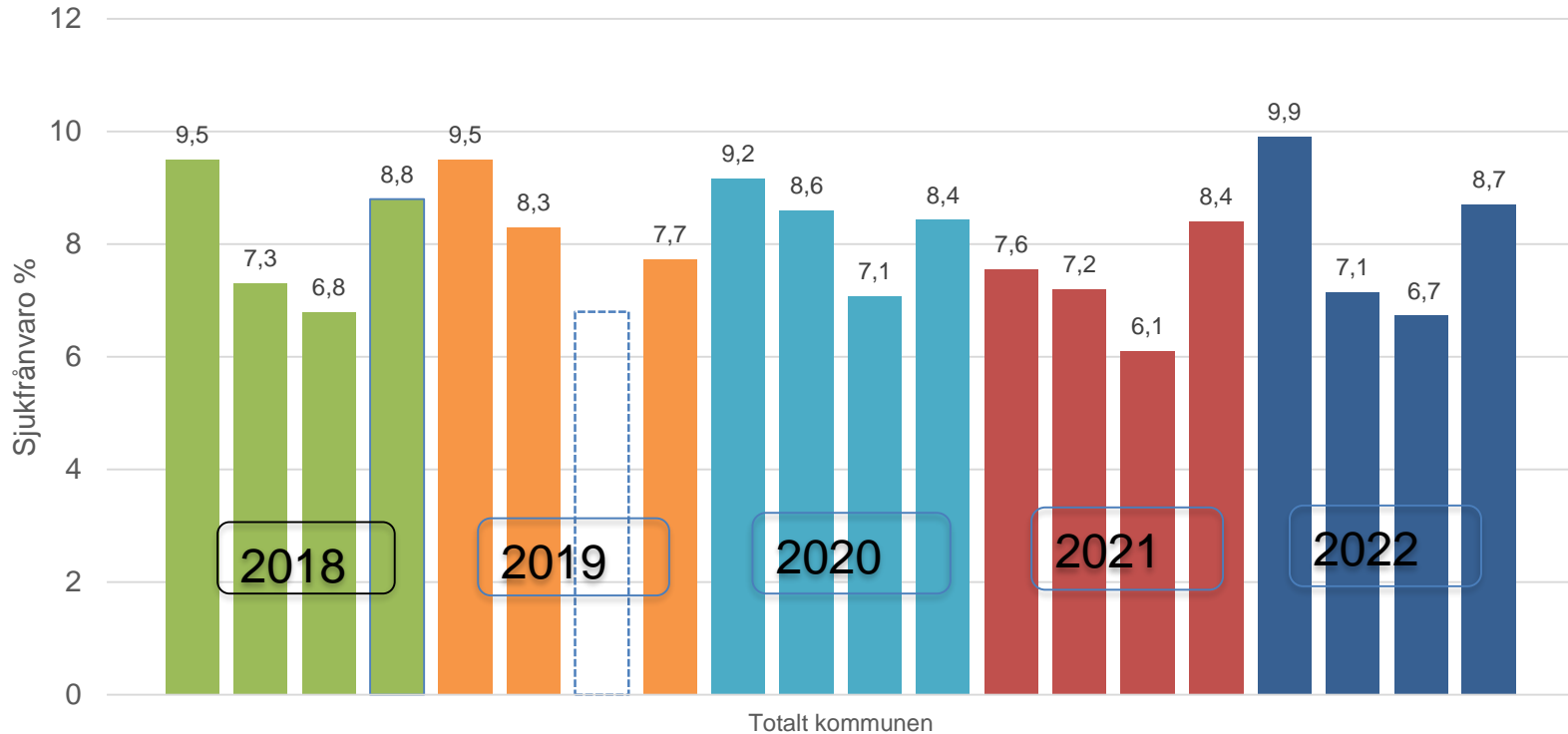


Helåret och Q4 2022

Sjukfrånvaro

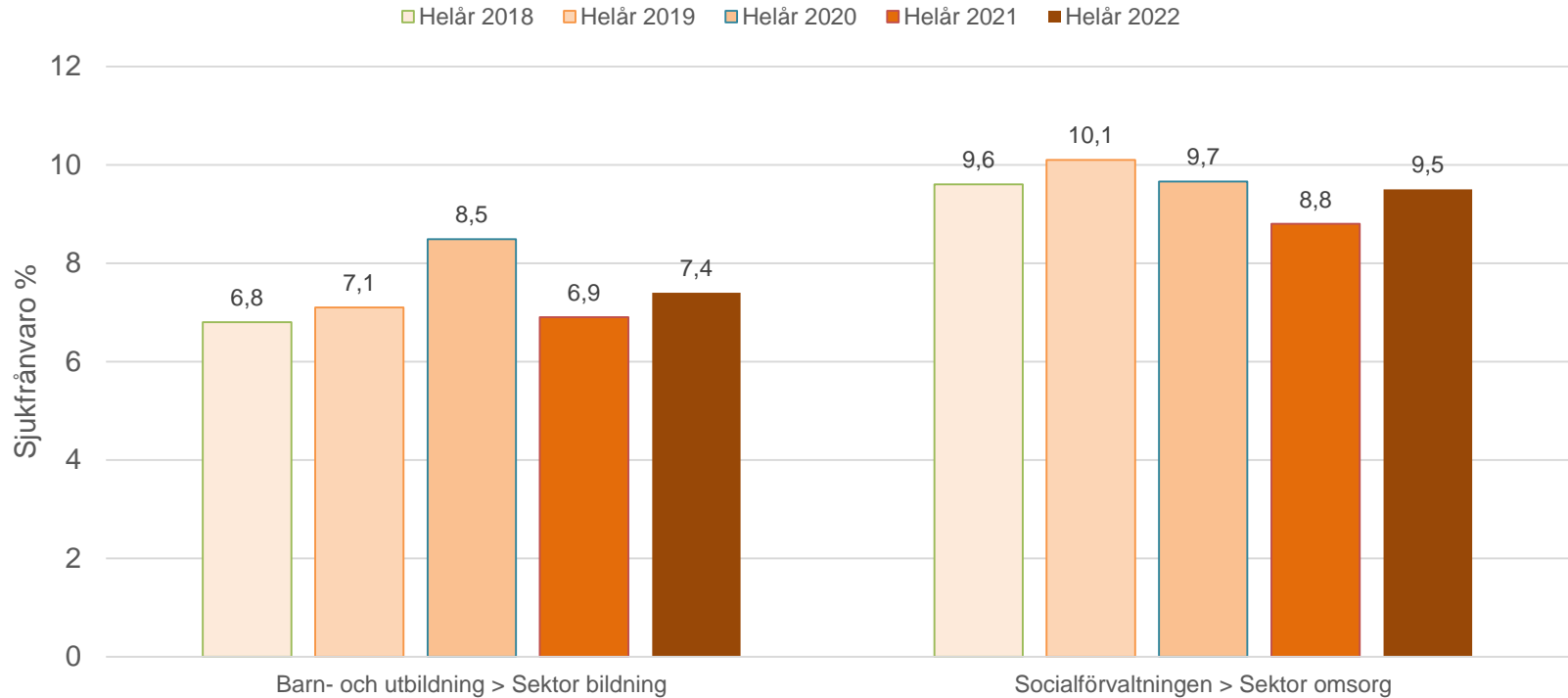


Sjukfrånvaro total kvartal 2018-2022

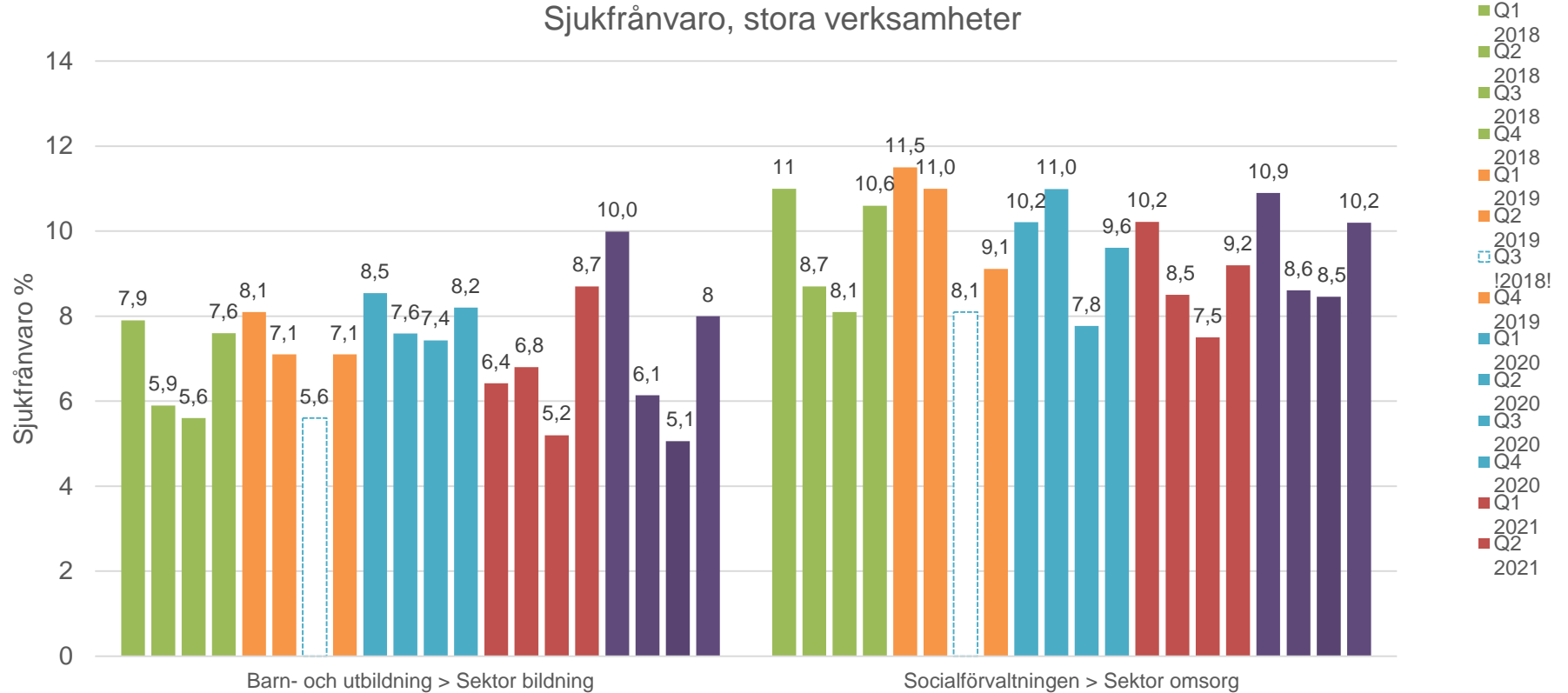


Sjukfrånvaro

Bildning och omsorg 2018-2022

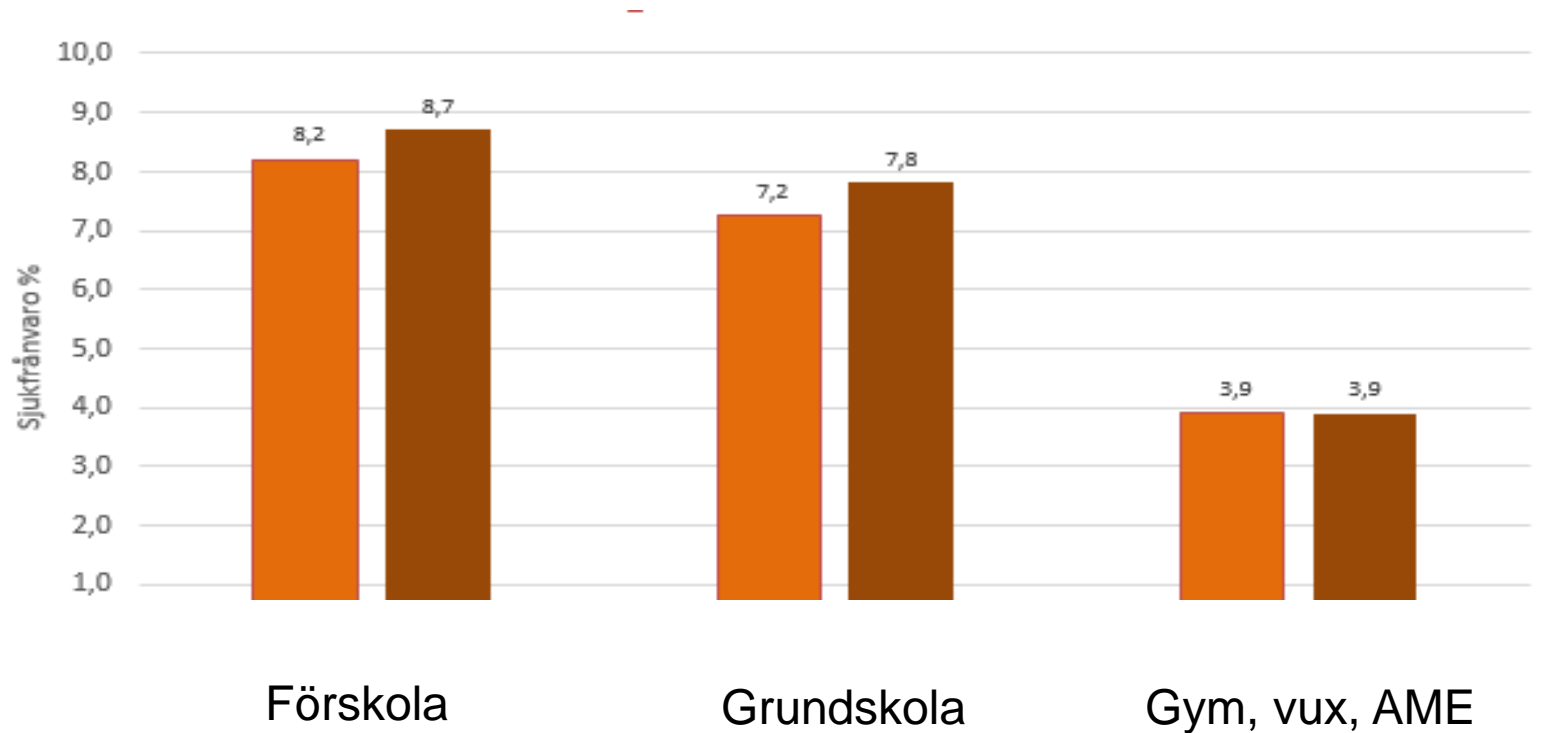


Sjukfrånvaro, stora verksamheter



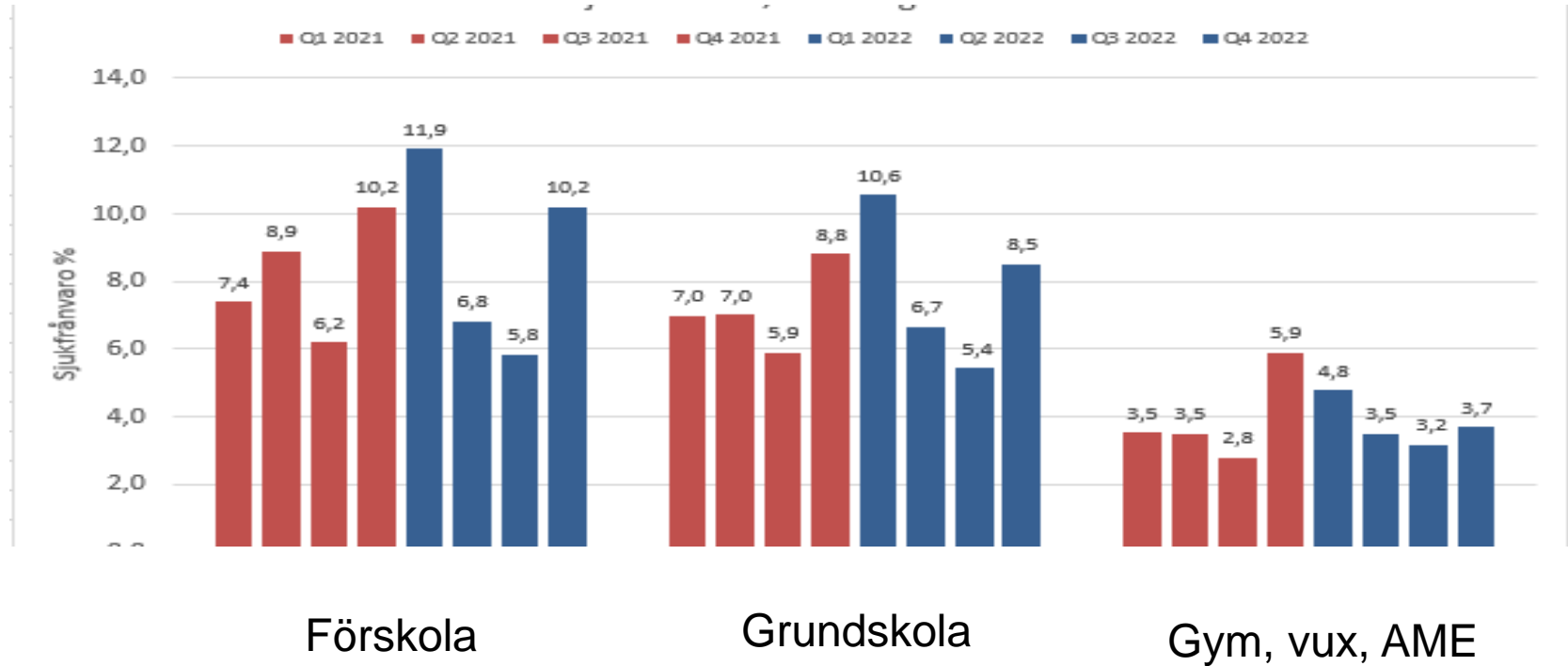
Sjukfrånvaro helår

Bildnings verksamheter 2021-2022



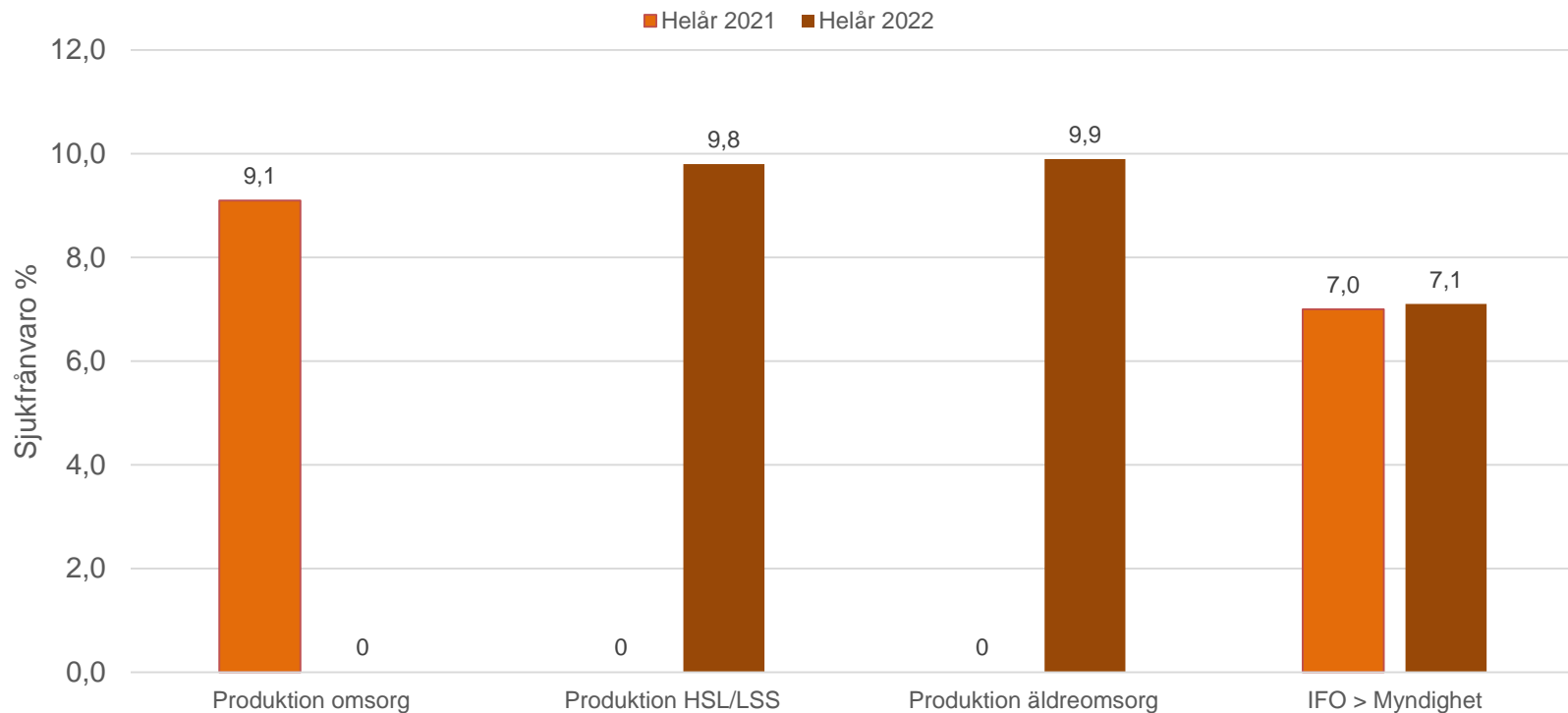
Sjukfrånvaro kvartal

Bildning kvartal 2021-2022



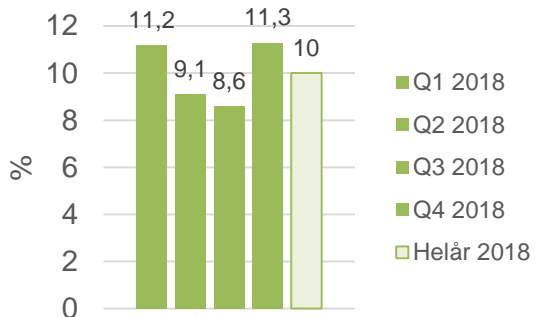
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro omsorg 2021-2022



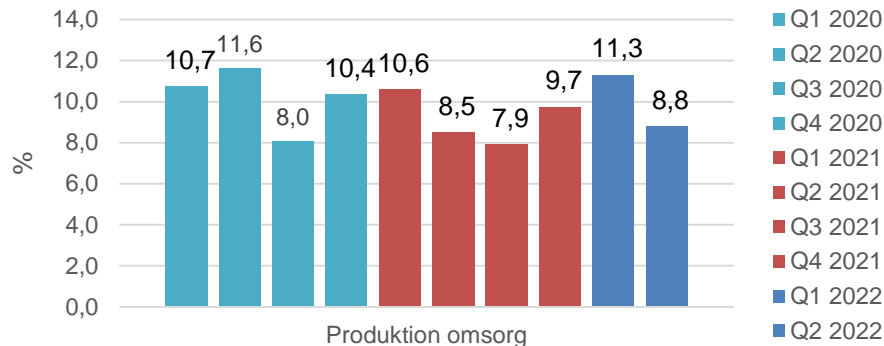
Produktion omsorg

Vård- och omsorg

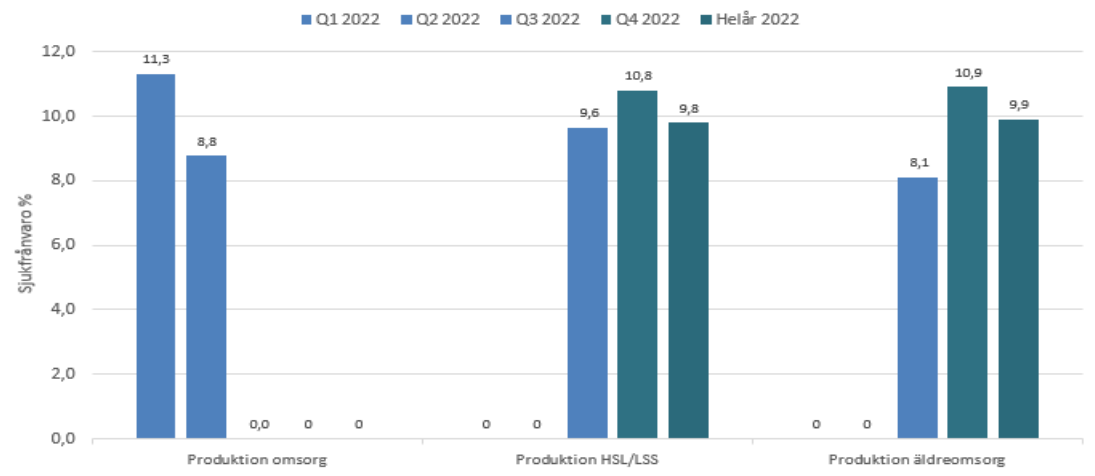


2019
10,9%

Produktion omsorg

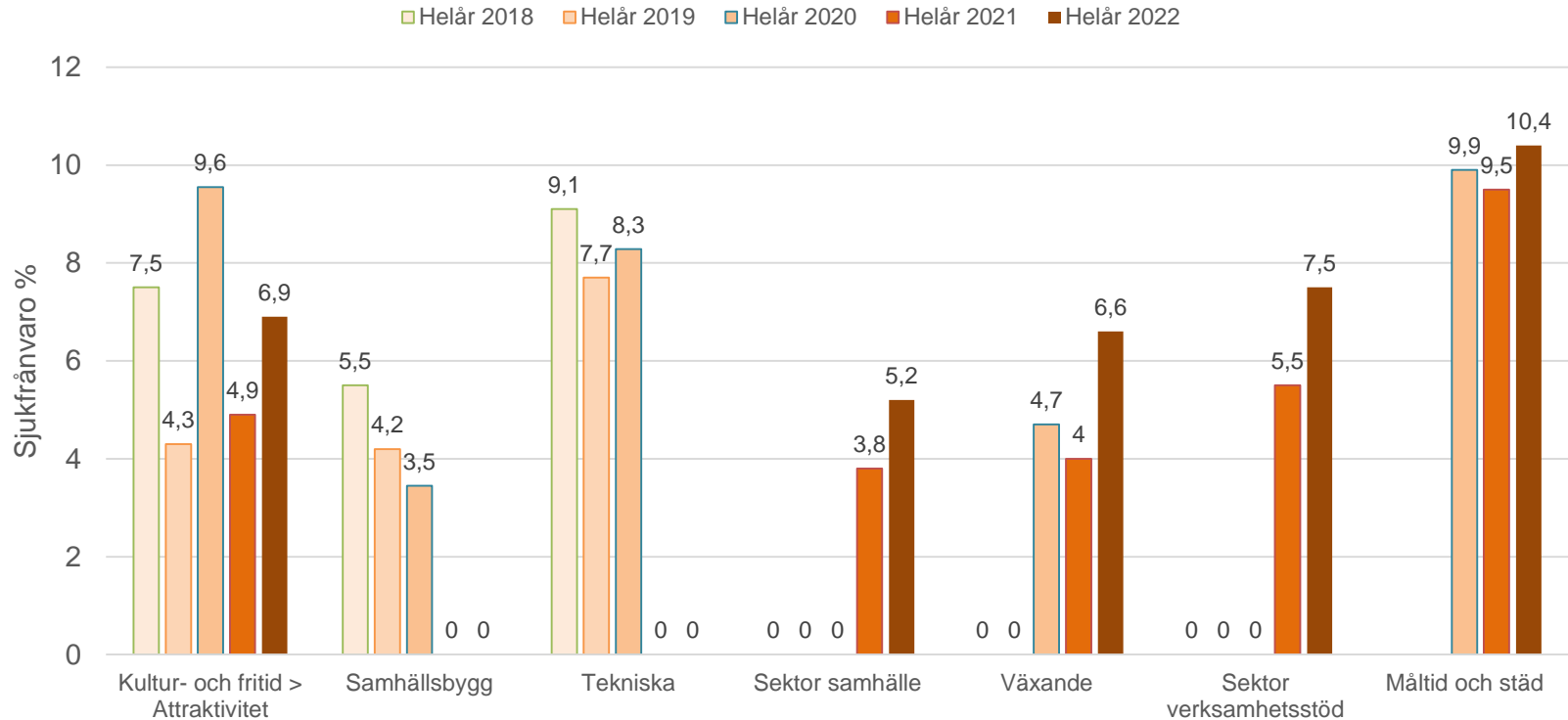


Sjukfrånvaro kommunen 2018-2022, per kvartal

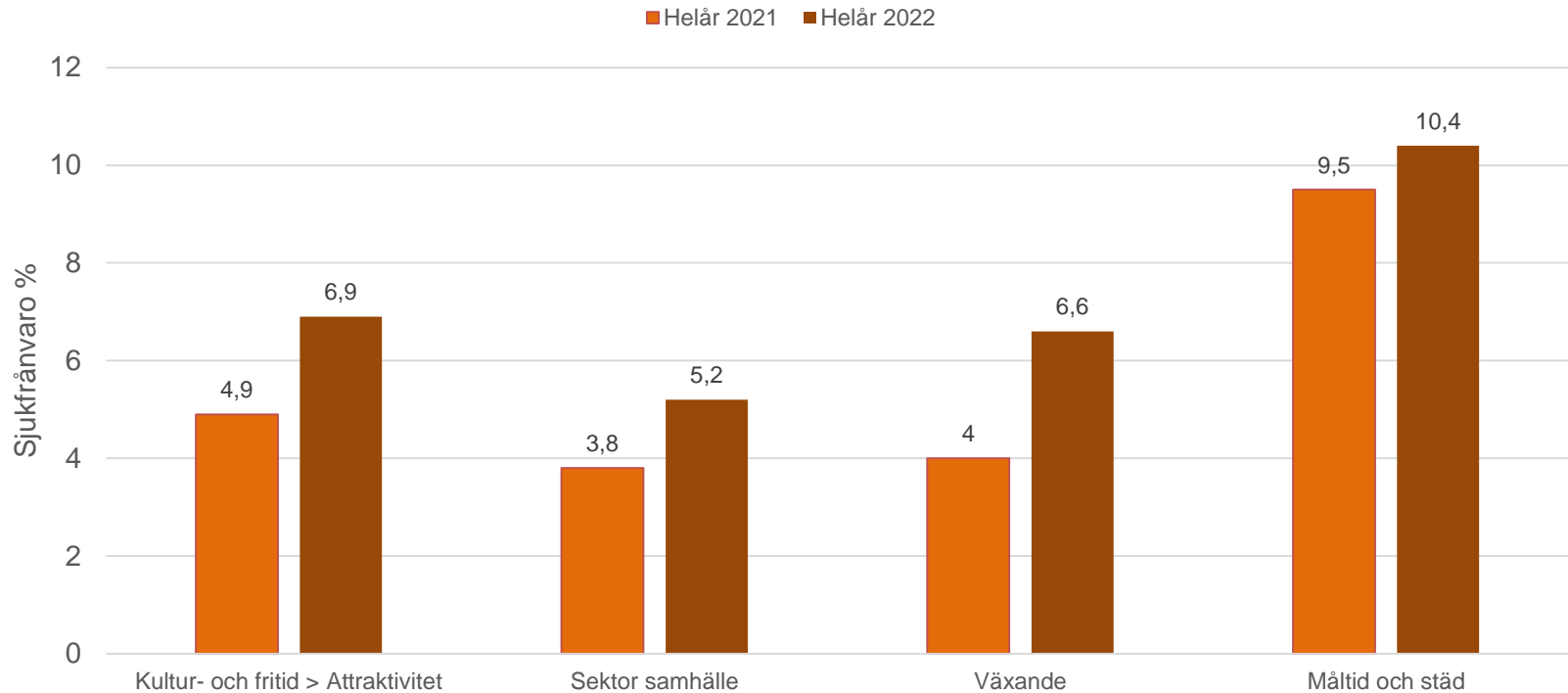


Sjukfrånvaro

Samhälle och verksamhetsstöd

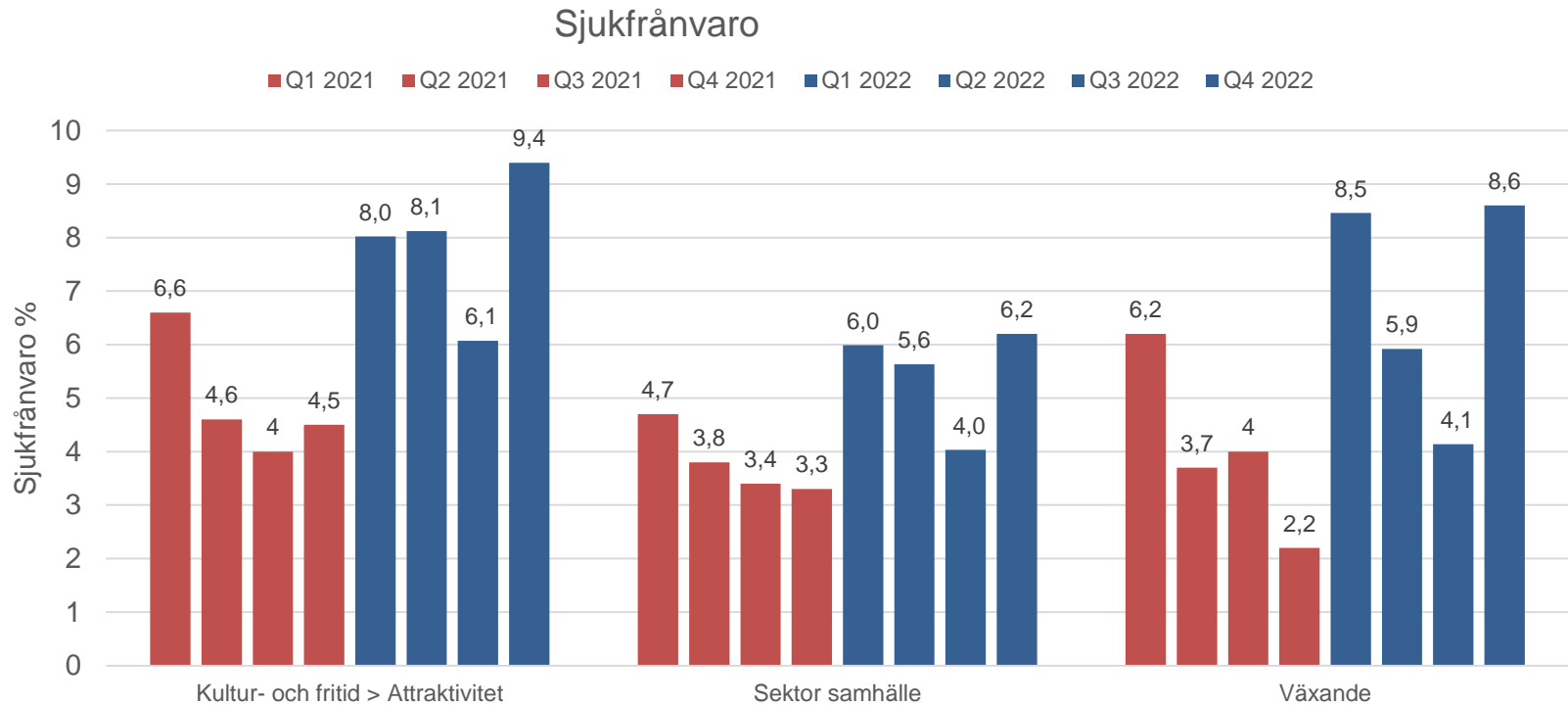


Sektor samhälle 2021-2022



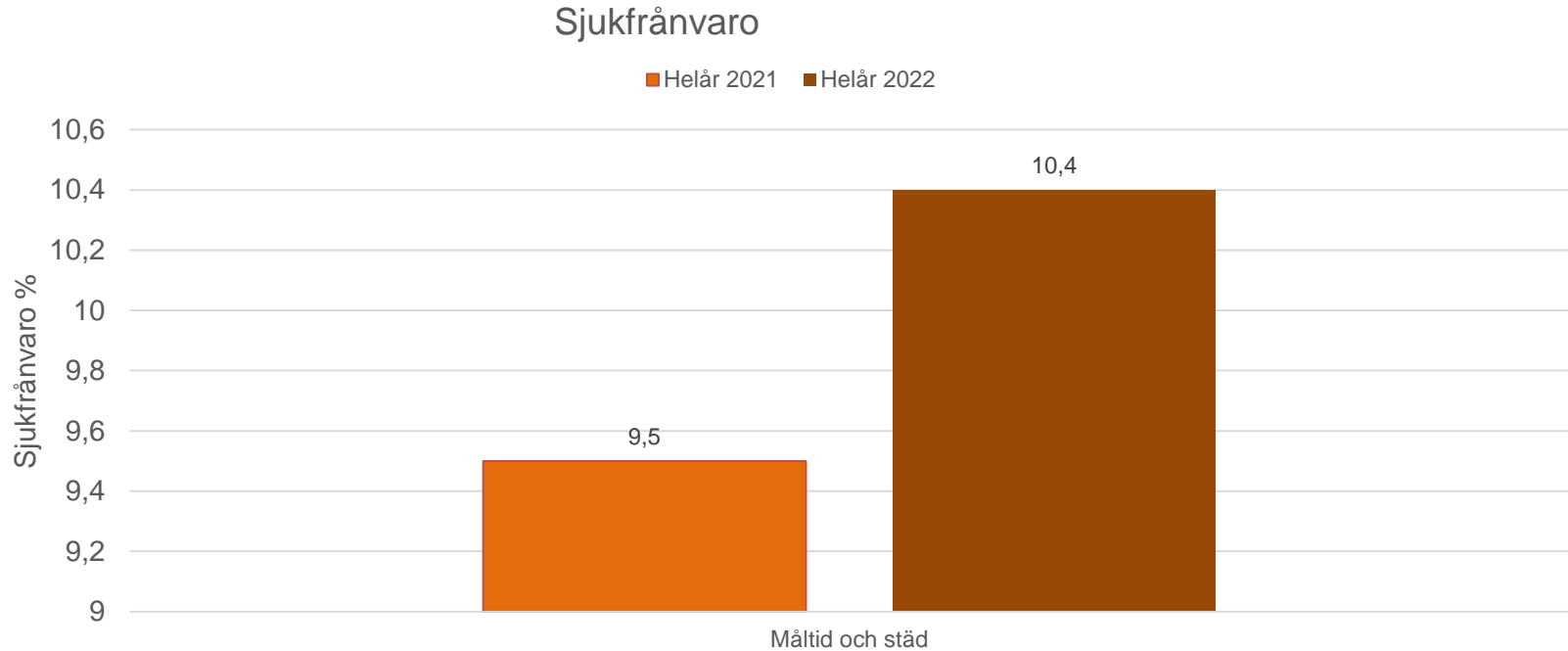
Sjukfrånvaro

Samhälle kvartal 2021-2022



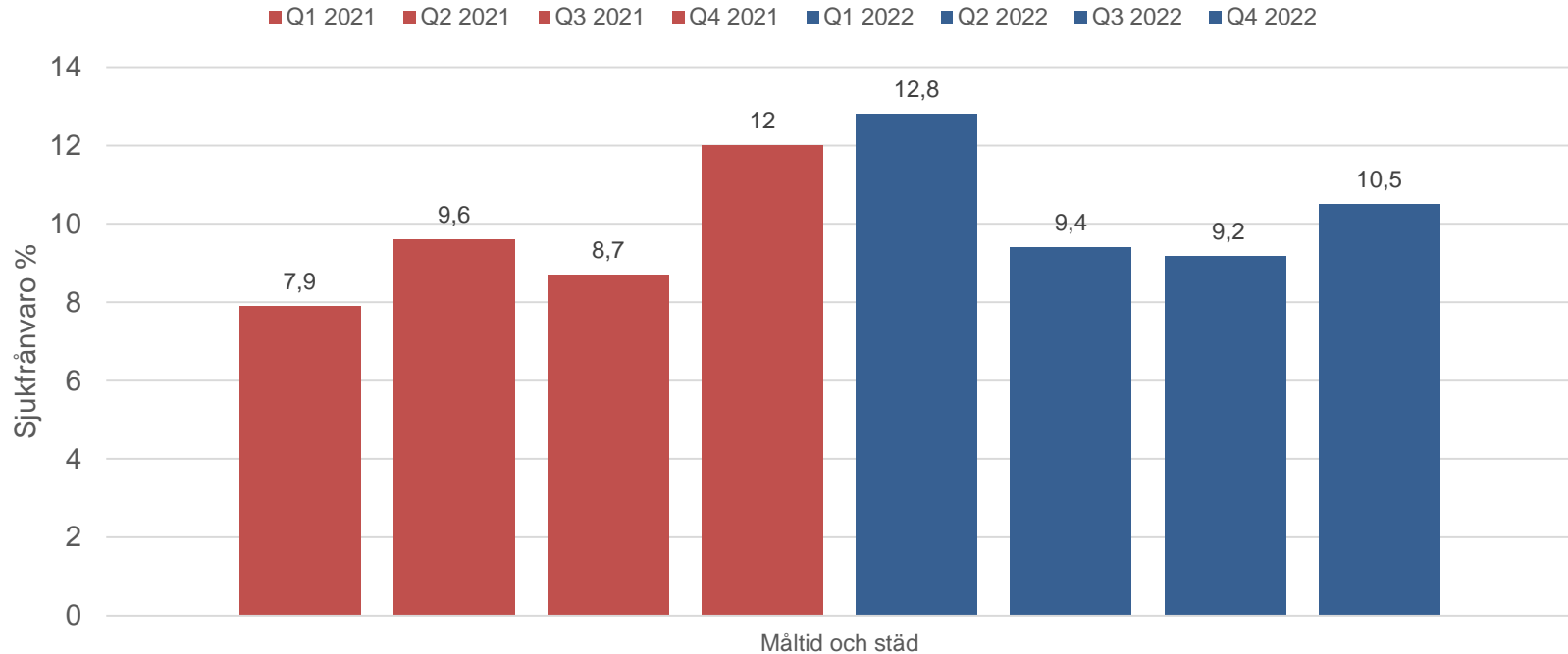
Sjukfrånvaro

Måltid och städ helår 2021-2022

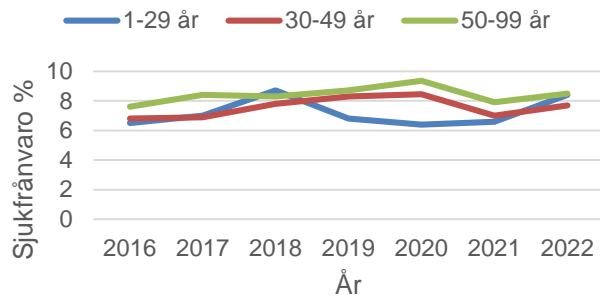


Sjukfrånvaro

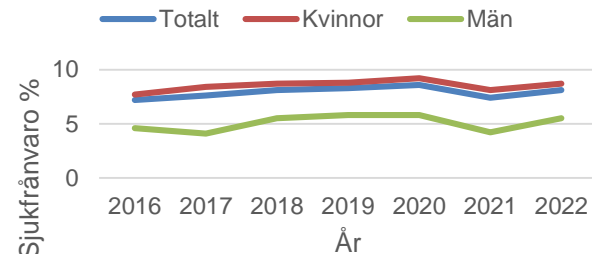
Måltid och städ, kvartal 2021-2022



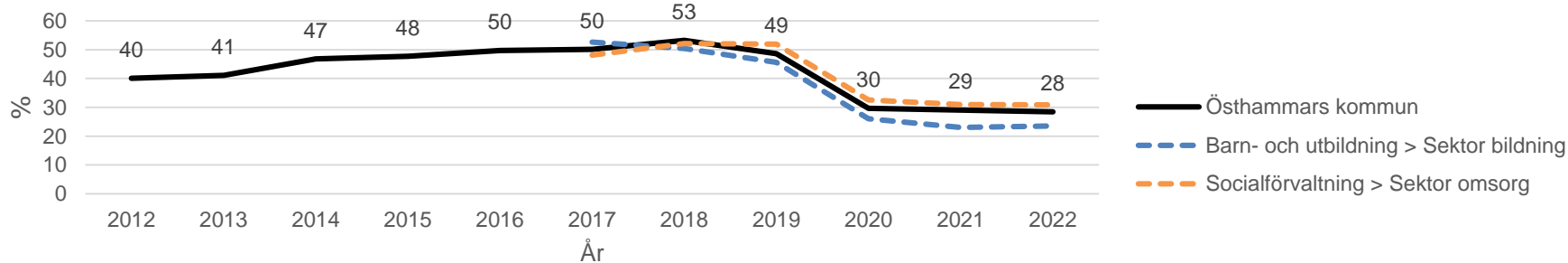
Sjukfrånvarons utveckling per åldersgrupp



Sjukfrånvarons utveckling per kön

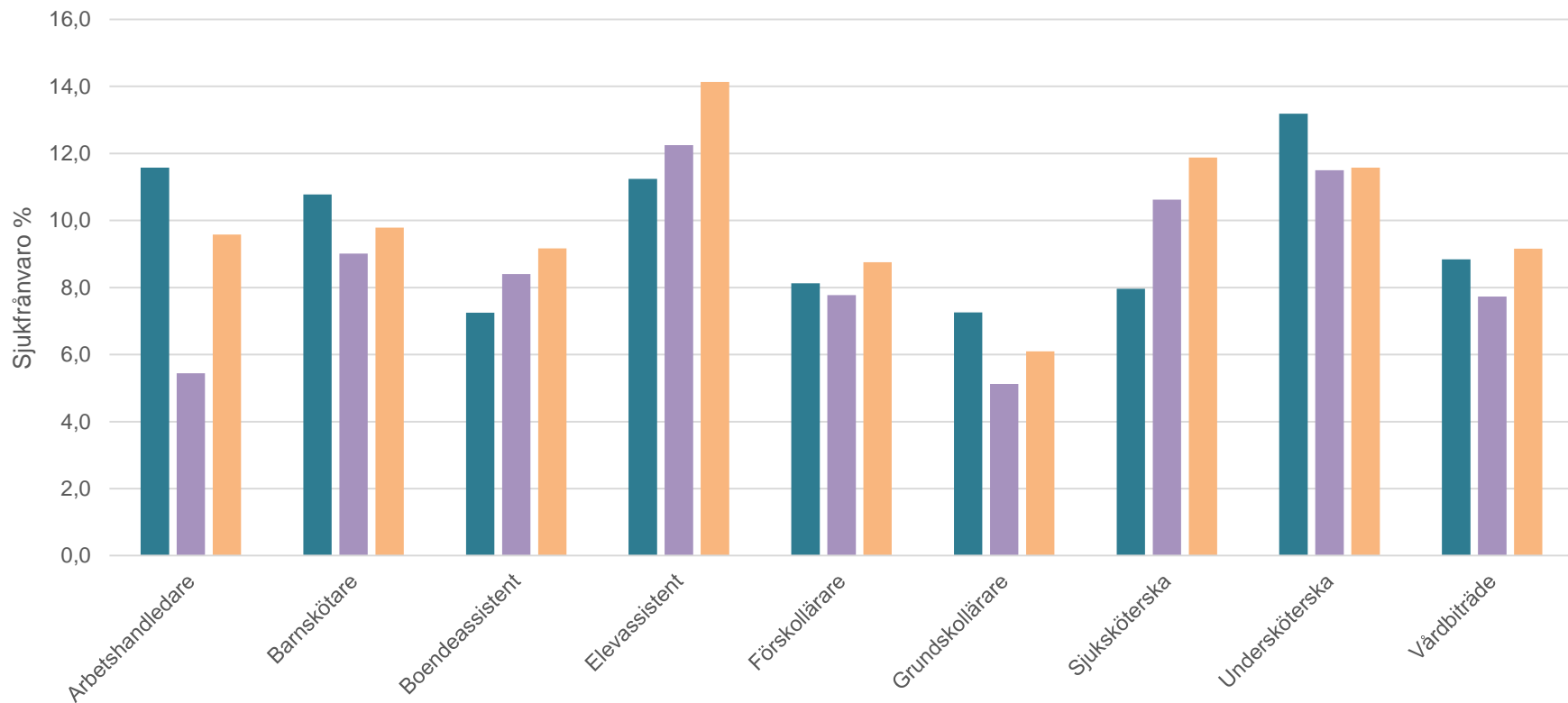


Andel av sjukfrånvaron som inträffar efter dag 59

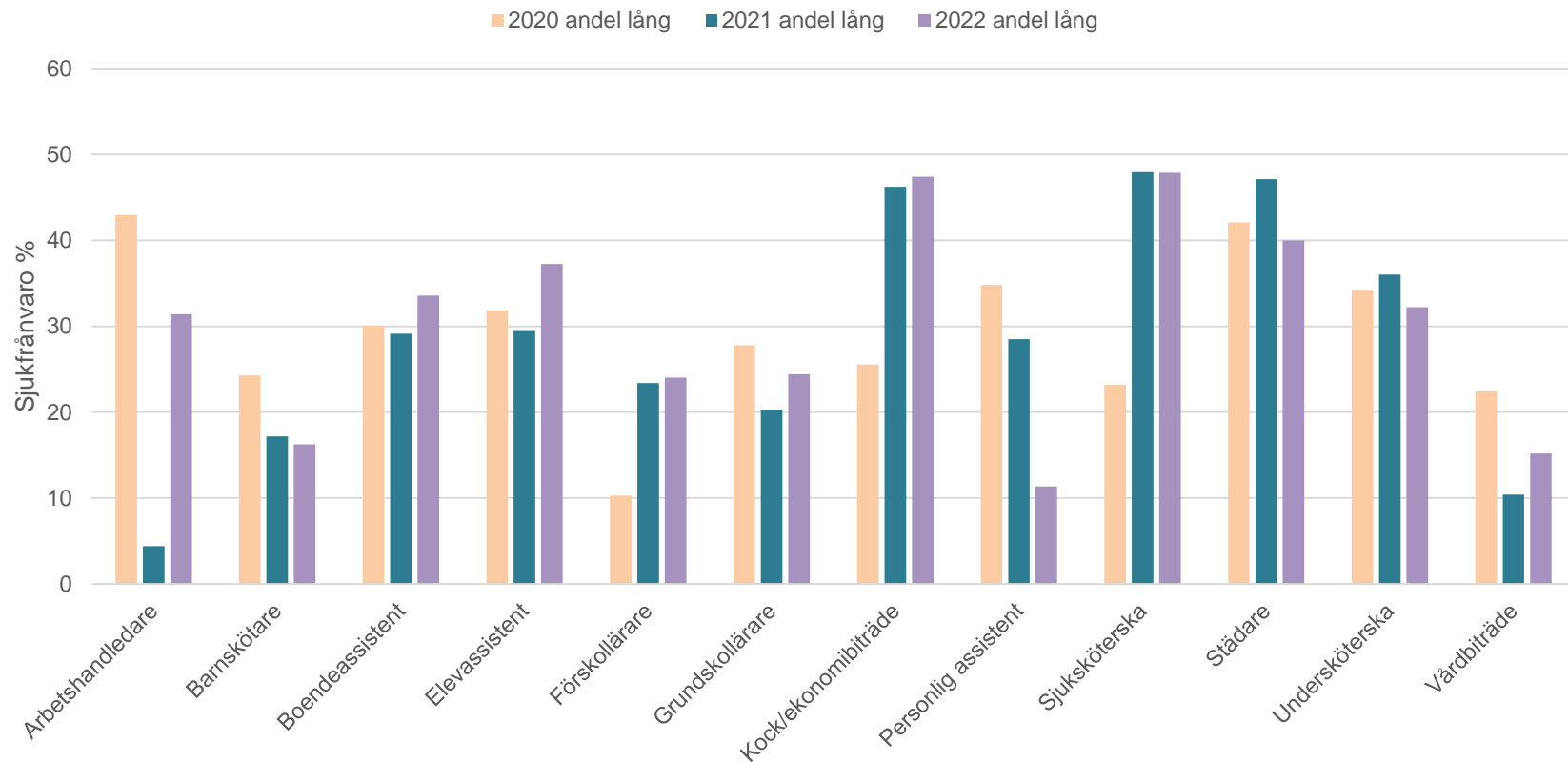


Sjukfrånvaro, stora yrkesgrupper 2022 total

■ 2020 sjuk % ■ 2021 sjuk % ■ 2022 sjuk %



Sjukfrånvaro, stora yrkesgrupper sjuk mer än 59 dgr



Håll isär nämnd och sektor

Vad redovisas var?

Tertialuppföljning	Redovisas per nämnd	kvartalsstatistik
Personalutskott, Central samverkan etc	Redovisas per sektor och verksamhet	Kvartalsstatistik Årsstatistik

OBS!

Att jämföra äpplen (sektor) och päron (nämnd)

Sjukstatistik uppdelad per sektor, verksamhet, enhet etc bygger på information om vilken arbetsplats medarbetare tillhör.

När vi delar upp sjukstatistiken per nämnd "följer vi pengarna", alltså var lönen kommer ifrån. Överensstämmer inte alltid med vilken arbetsplats medarbetaren tillhör.

→ Statistik för nämnd och sektor är inte helt jämförbara

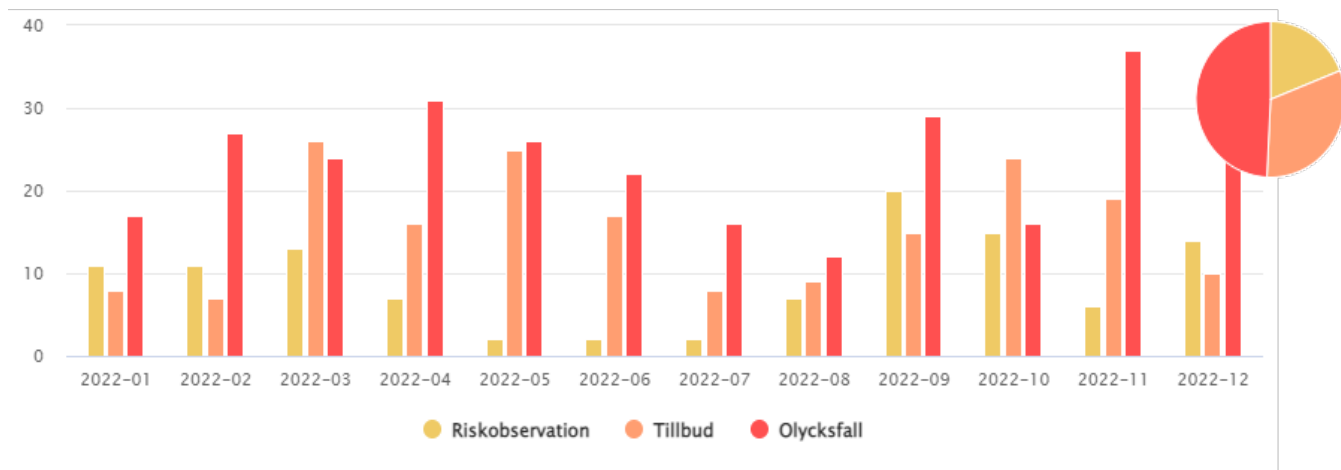
Stora organisationsrapporten - Händelser

Händelser, Östhammars Kommun, 12 månader: 2022-01-01 - 2022-12-31, Totalt: 579

Inställningar: Händelser som inträffat under perioden. Inklusiv status rapporterade inkluderar. Händelser där rapportör/skadad är egen personal/entreprenör/övrig person.

Händelsetyper: Riskobservation, Tillbud, Olycksfall

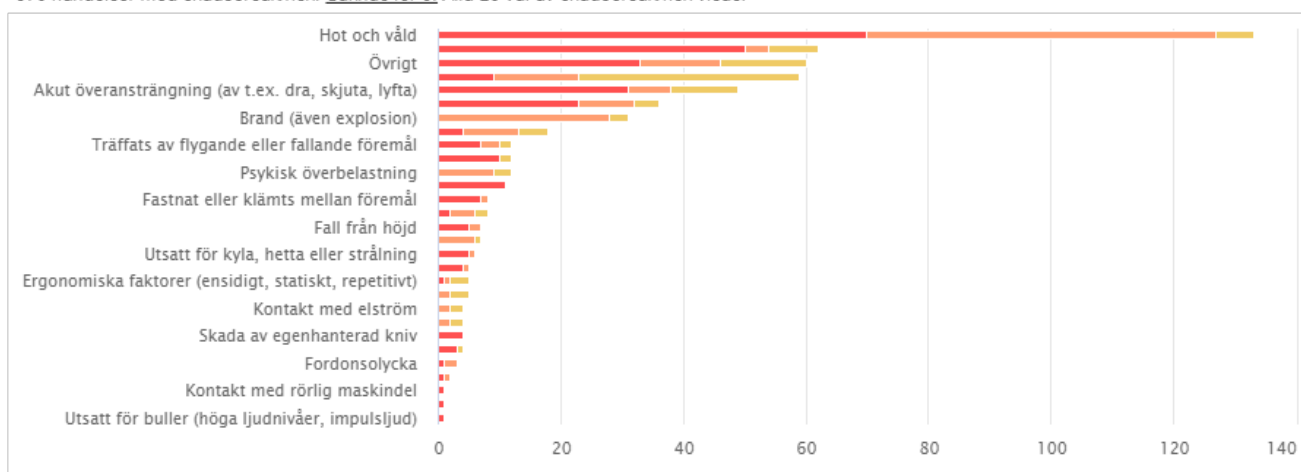
Händelsetyp / Månad



	2022-01	2022-02	2022-03	2022-04	2022-05	2022-06	2022-07	2022-08	2022-09	2022-10	2022-11	2022-12	Totalt
Riskobservation	11	11	13	7	2	2	2	7	20	15	6	14	110
Tillbud	8	7	26	16	25	17	8	9	15	24	19	10	184
Olycksfall	17	27	24	31	26	22	16	12	29	16	37	28	285
Totalt	36	45	63	54	53	41	26	28	64	55	62	52	579

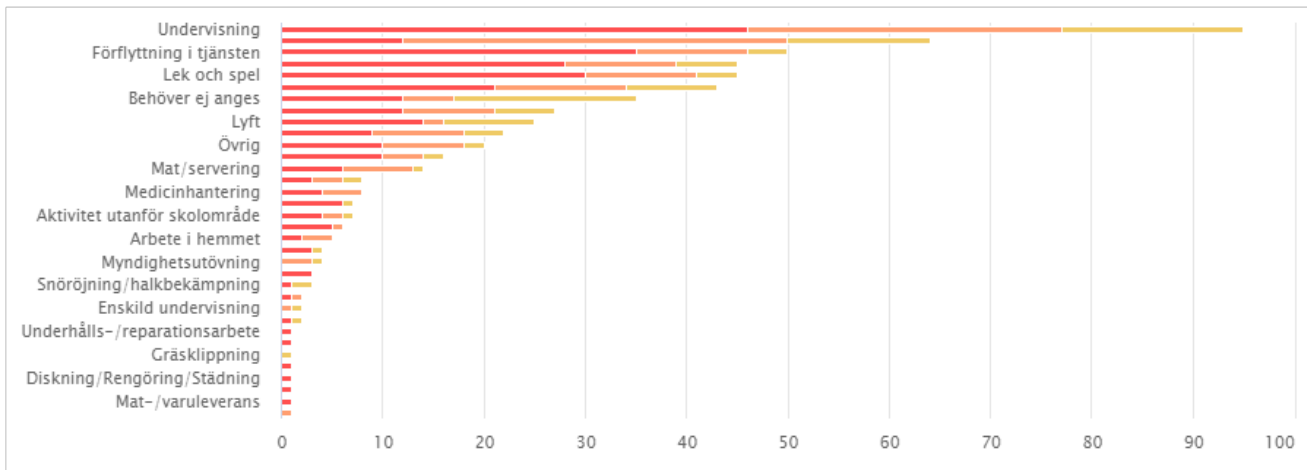
Skadeorsak/Risk / Händelsetyp

570 händelser med skadeorsak/risk. Saknas för 9. Alla 29 val av skadeorsak/risk visas.



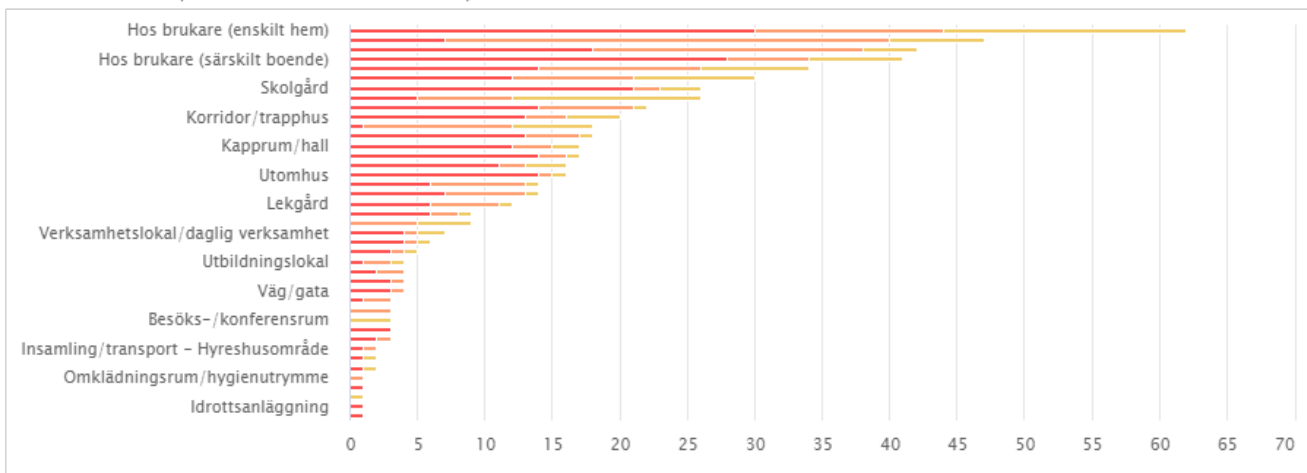
Aktivitet / Händelsetyp

570 händelser med aktivitet. Saknas för 9. Alla 34 val av aktivitet visas.



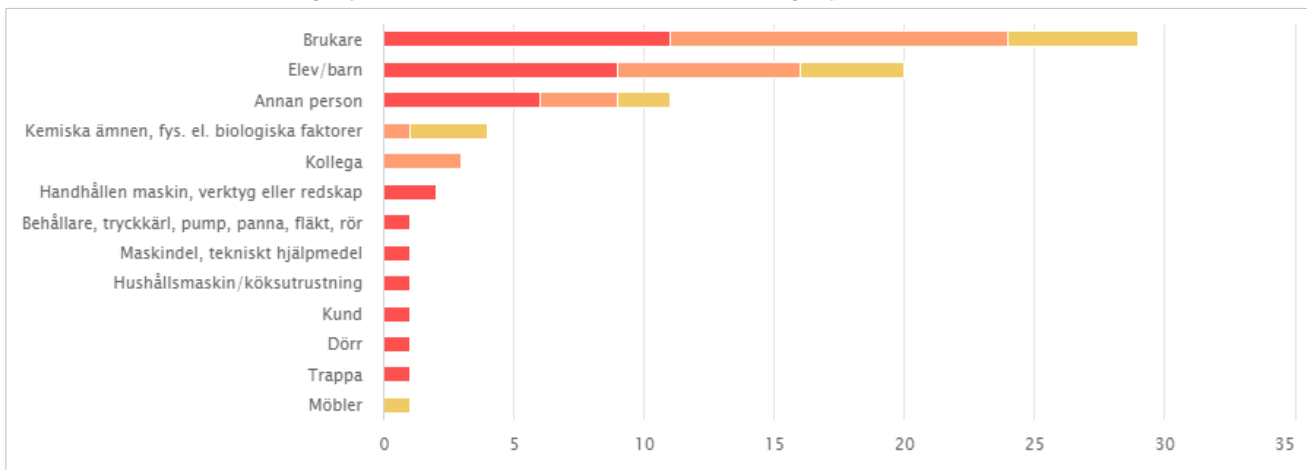
Plats / Händelsetyp

570 händelser med plats. Saknas för 9. Alla 41 val av plats visas.



Inblandat objekt/Person / Händelsetyp

75 händelser med 76 inblandade objekt/personer. Saknas för 504. Alla 13 val av inblandat objekt/person visas.



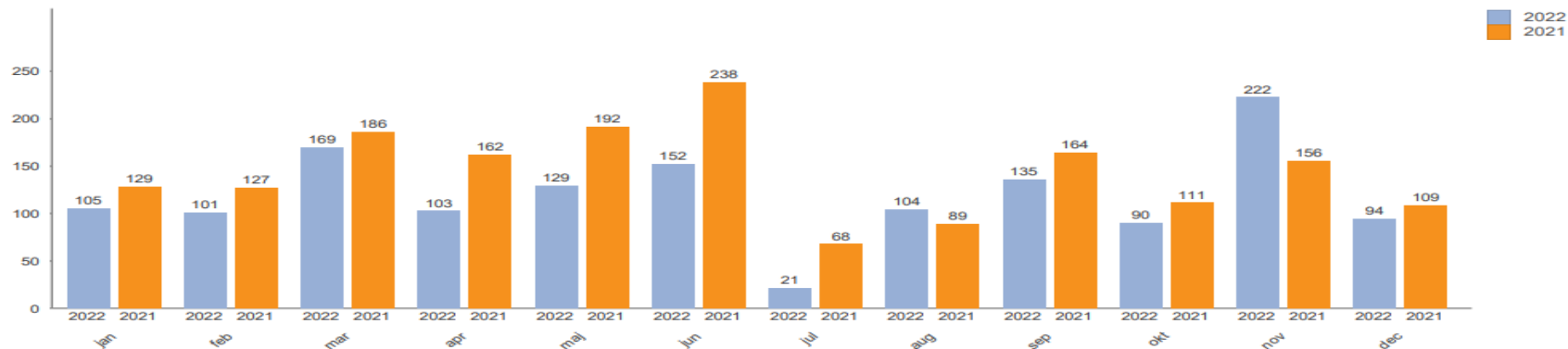
Företagshälsa 2022

Skyddskommitté mars 2023

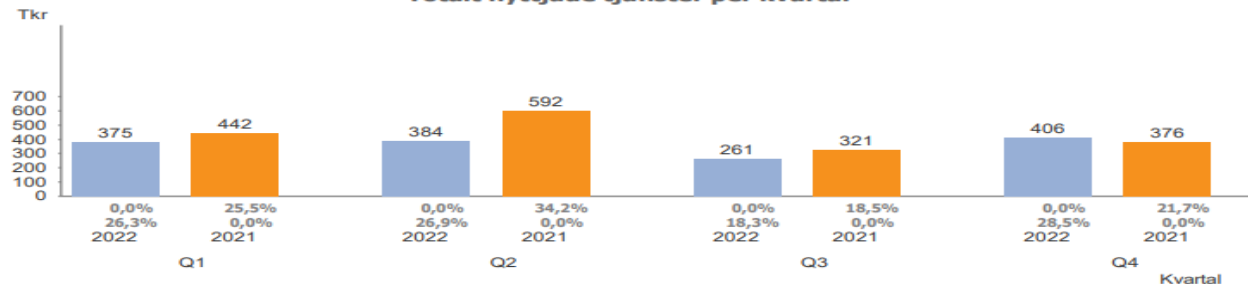


Tjänstenyttjande per månad i tkr - 2022 vs 2021

Totalt 2022: 1 426 tkr
Totalt 2021: 1 730 tkr



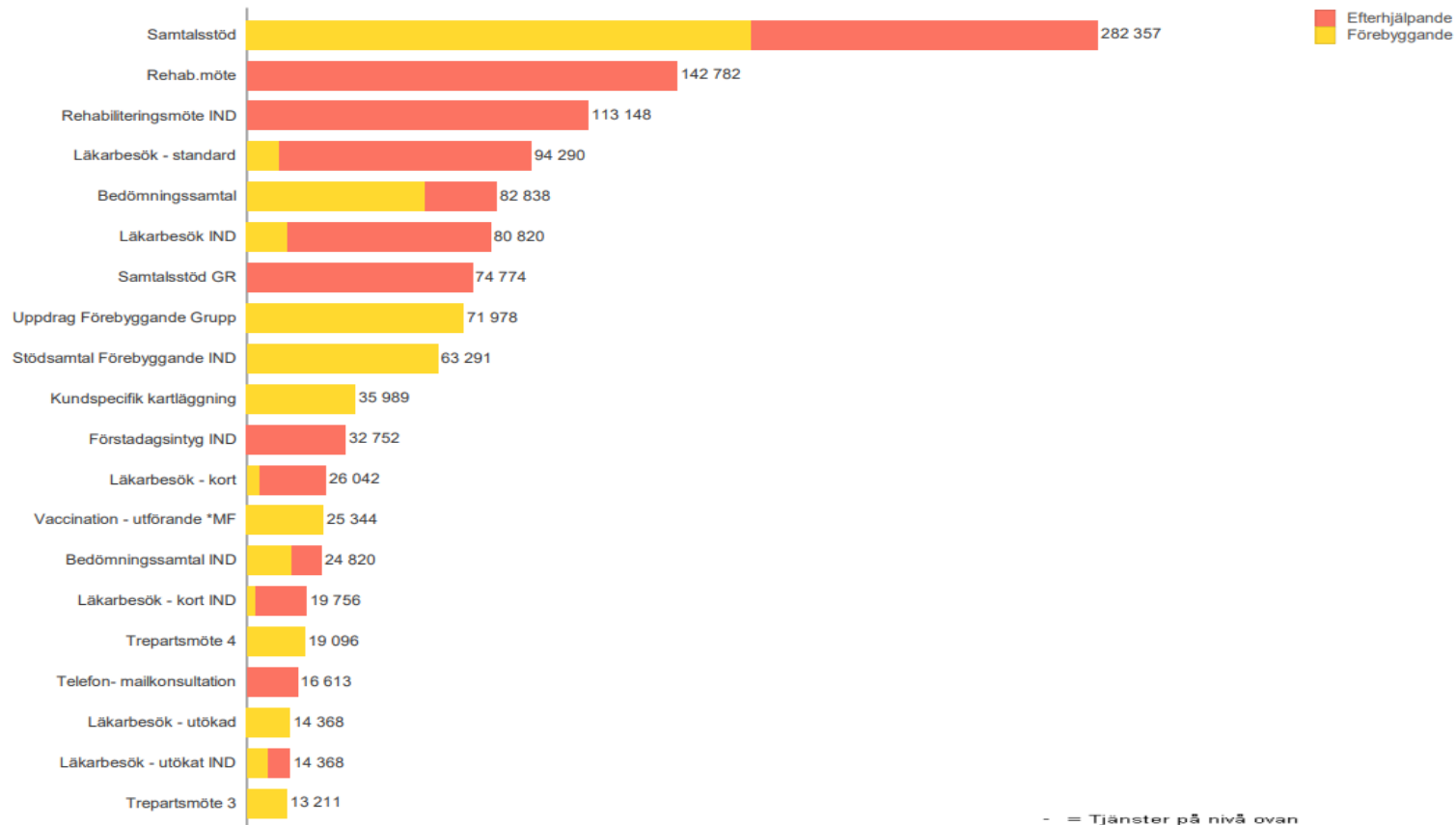
Totalt nyttjade tjänster per kvartal



Tjänstenyttjande per område

	Efterhjälpande	i %	Förebyggande	i %	Främjande	i %	Total exkl Sjukvård:	Sjukvård	i %	Total inkl Sjukvård:
Grupp	74 774	5%	137 633	10%	0	0%	212 407	0	0%	212 407
Individ	694 626	49%	518 943	36%	0	0%	1 213 569	0	0%	1 213 569
Total	769 400	54%	656 576	46%	0	0%	1 425 976	0	0%	1 425 976

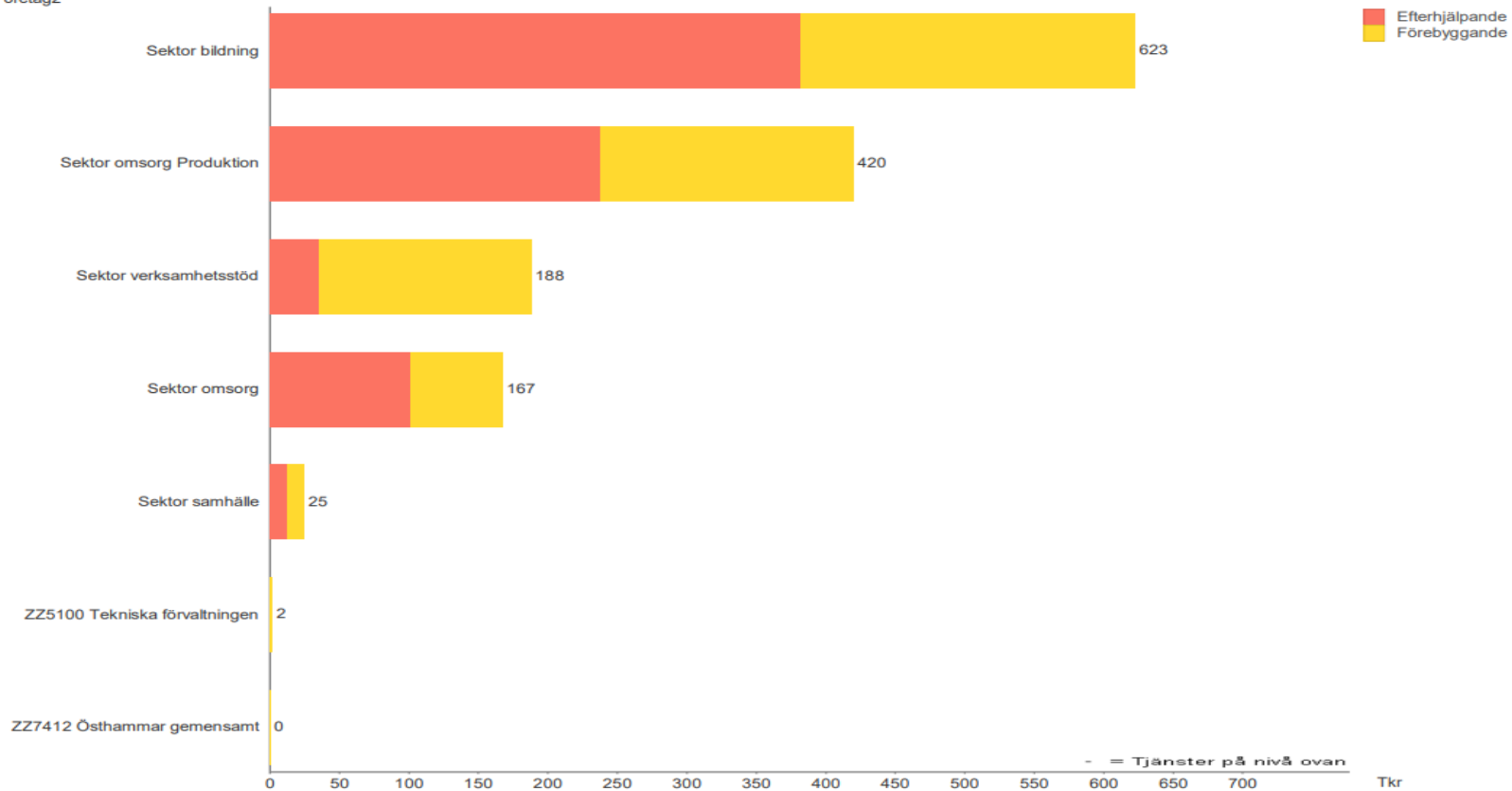
Tjänstenyttjande i Tkr per tjänst - topp 20



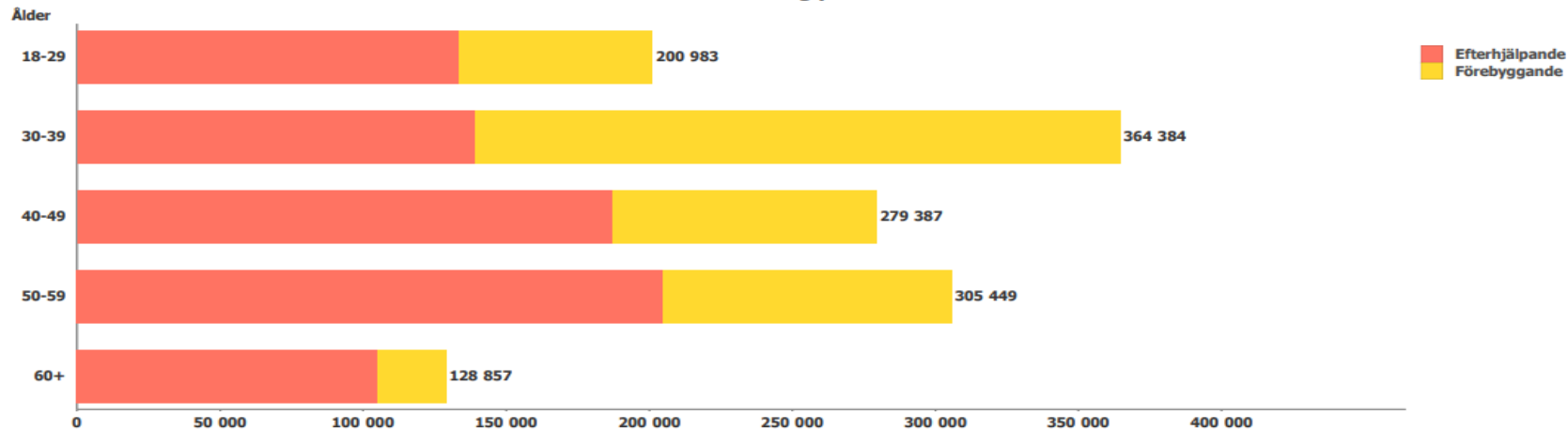
- = Tjänster på nivå ovan

Tjänstenyttjande i Tkr per avdelning och 9-fältare (topp 30)

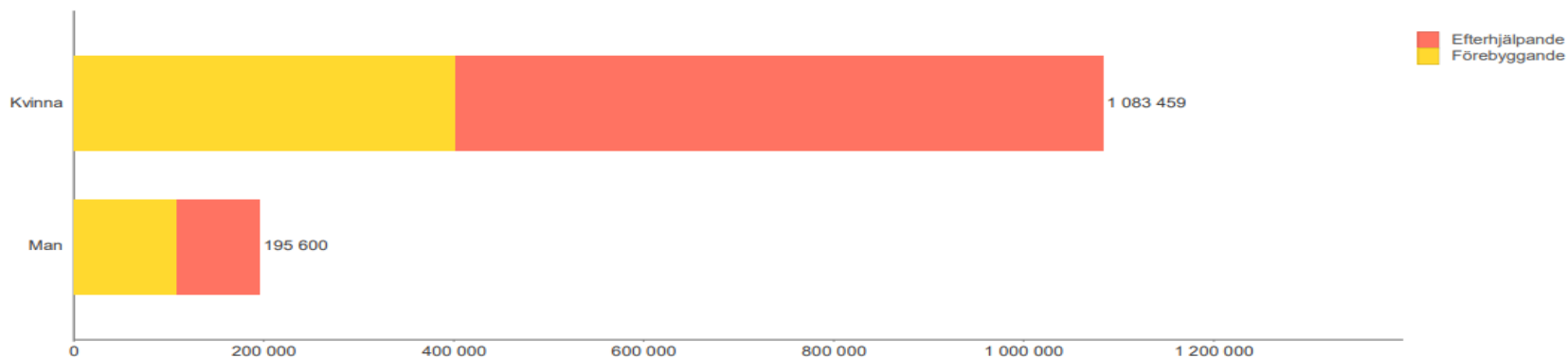
Företag2



Fördelning per ålder



Fördelning per kön



Enkät öppettider

Bibliotek och simhallar

Om enkäten

Drygt 700 svar varav cirka 75% av svaren kom från kvinnor.

Hälften av svaren kom från ålderskategorin 30-49 år, men det kom även många svar från kategorierna 50-64 år samt 65 år eller äldre.

För biblioteken så inkom många svar för Österbybruk och den generella öppetidsnöjdheten, för alla orter, var 3,44 på en femgradig skala.

Motsvarande för simhallarna var 2,79 och där var svaren relativt jämnt fördelade mellan Gimo och Österbybruk.

BIBLIOTEK	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
8-12	124	113	124	119	140	197	151
12-17	282	260	261	259	273	301	258
17-20	337	319	329	331	221	75	71

SIMHALL	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag		Lördag	Söndag
06-08:30	157	153	158	154	152	06-08	87	83
						8-16	512	485
15-21	495	470	491	477	501	16-21	228	229

Att skapa goda förutsättningar för en bra arbetsmiljö och trivsamma arbetsplatser

2023-03-07 Personalutskottet

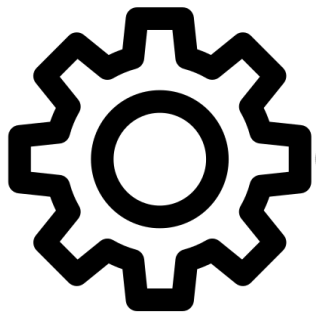


Ledarskapet skapar förutsättningar för
medarbetare att trivas på jobbet

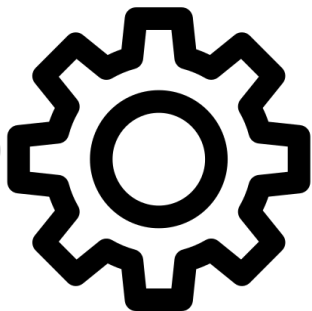


Allt hänger ihop....

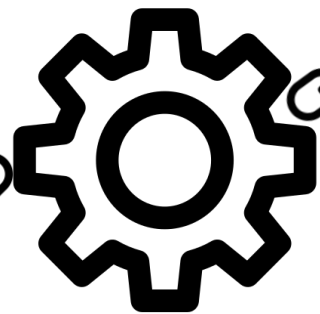
Utvecklande
chefer



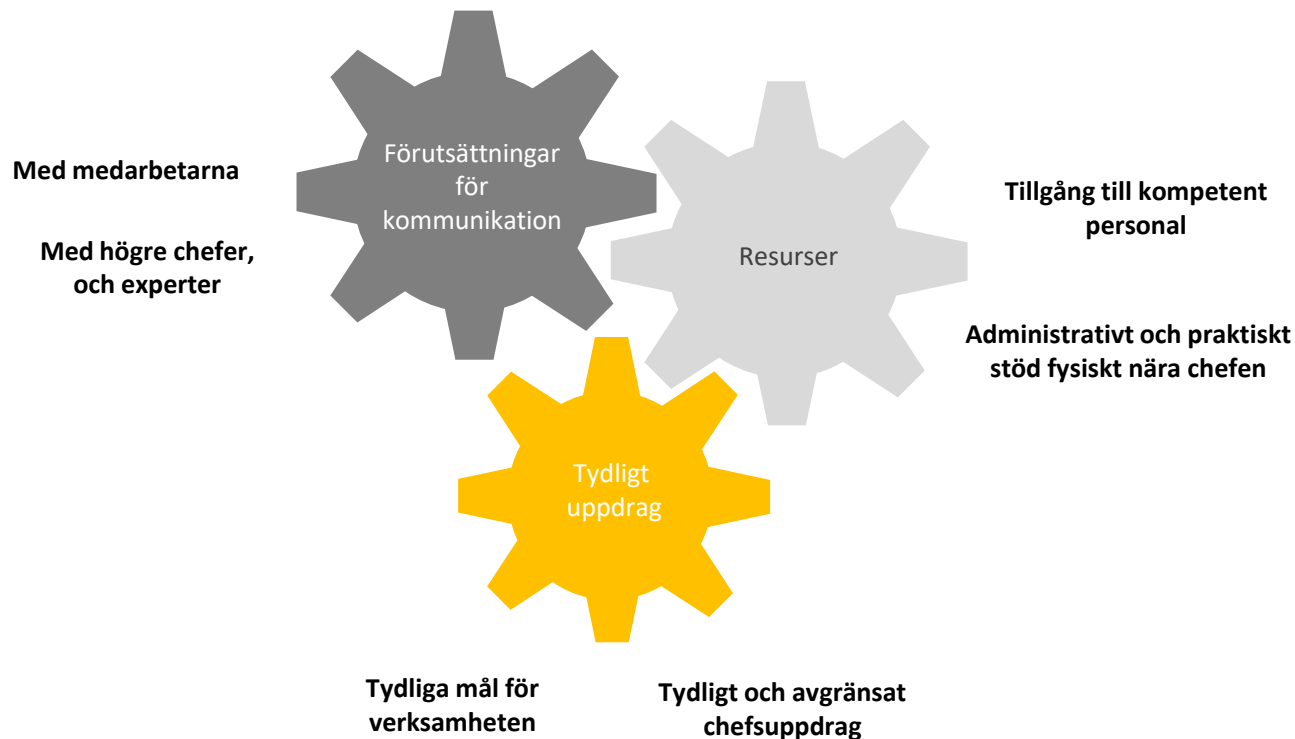
Medarbetare som
trivs och utför
bra jobb



God
välfärdsleverans



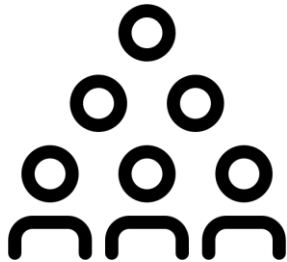
Vilka organisatoriska förutsättningar har betydelse?



Antal medarbetare per chef

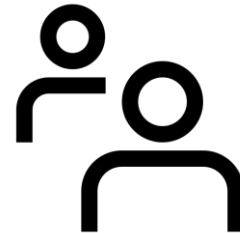
Större antal medarbetare per chef

- Chefen har få andra uppgifter vid sidan av att leda medarbetare
- Chefen har enkla arbetsuppgifter
- Medarbetarna har rutinartade arbetsuppgifter
- Organisationen är stabil
- Verksamheten är geografiskt samlad
- Massproduktion
- Chefen ansvarar för en homogen grupp av medarbetare



Mindre antal medarbetare per chef

- Chefen har många olika arbetsuppgifter vid sidan av att leda medarbetare
- Chefen har komplexa arbetsuppgifter
- Medarbetarna har komplexa eller föränderliga arbetsuppgifter
- Det finns behov av att noga följa, samordna eller följa upp arbetet
- Verksamheten är geografiskt utspridd
- Organisationen är föränderlig
- Produktionen sker styckvis eller i små serier



Chefer i Östhammars kommun

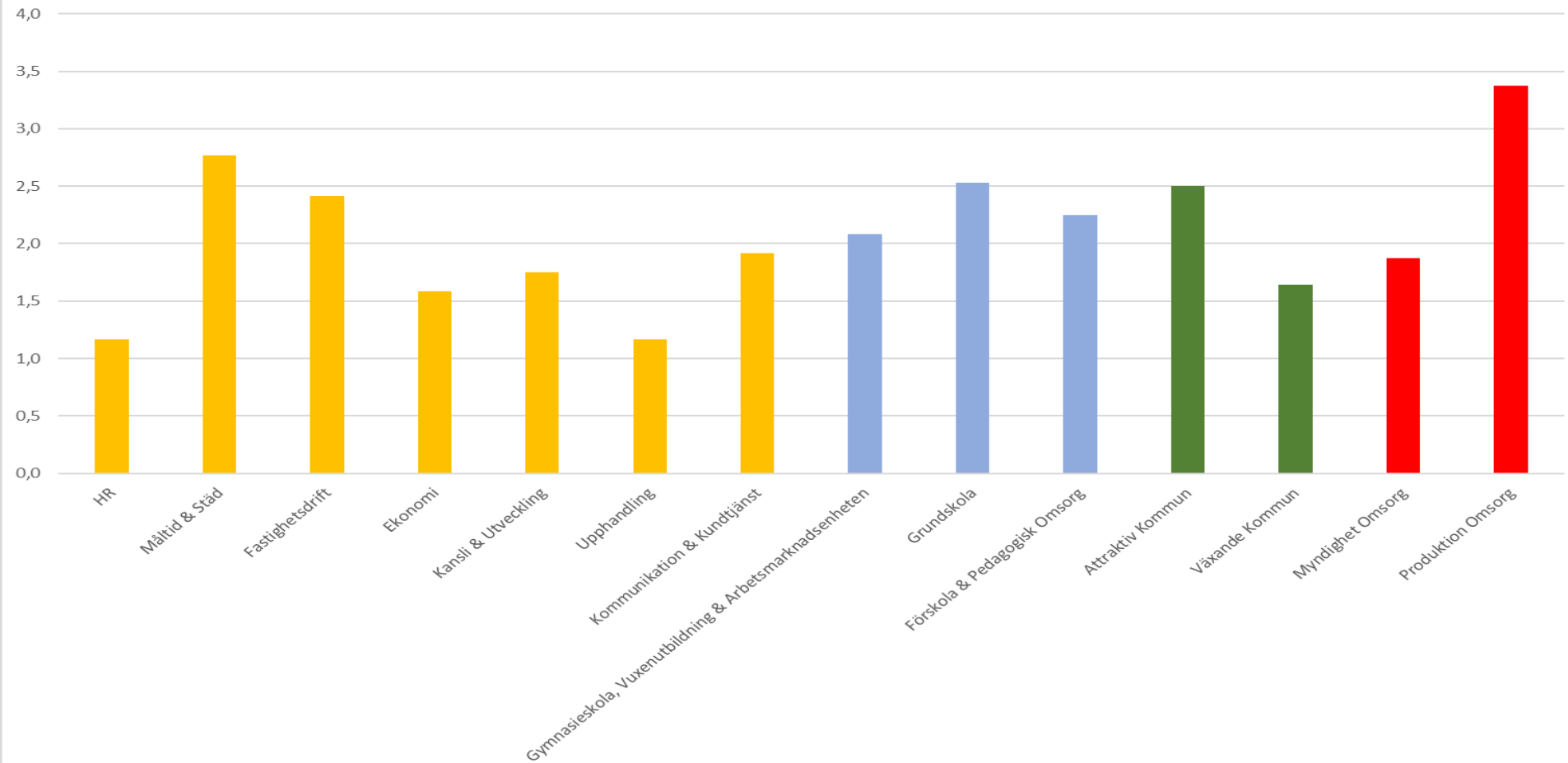
Kategori antal medarbetare	Antal chefer 2022	Antal chefer med underställda chefer ex. biträdande chef 2022
1- 20 medarbetare	40	9
21 - 40 medarbetare	23	8
41 - 60 medarbetare	8	2
61- medarbetare	7	3
Totalt	78	22



Organisatoriska förutsättningar, kartläggning 2022

- Antal medarbetare
- Antal verksamhetsadresser
- Administrativt stöd
- Personalomsättning
- Schemaläggning och arbetstider
- Vikariebehov
- Homogenitet i medarbetarnas arbeten

Chefers organisatoriska förutsättningar - kvantitativ skattning 2022



9 strategier för att möta välfärdens kompetensförsörjningsutmaning



Möjliga vägar framåt

- Riktmarke för lämpligt antal medarbetare per chef
- Stärka chefens kompetens kring ledarskap och kommunikation
- Administrativt och praktiskt stöd till chefen





Bisysslor 2022

Redovisning till Kommunstyrelsen

Tjänstemannautlåtande

Petra Hall

Förhandlingschef

2023-02-16

Redovisade bisysslor 2022

- 125 anmälda bisysslor 2022.
- 89 anställda har anmält en eller flera bisysslor. Det utgör cirka 5 % av antalet anställda i kommunen (räknat på 1750 anställda).
- 2021 anmäldes 146 bisysslor, så det är en minskning med 14,3 %
- Av de 125 bisysslor som anmäldes in 2022 utgörs 32 (cirka 25 %) av olika typer av förtroendeuppdrag. Sex bisysslor är inte angivna.

Arbete framåt med bisysslor

- Vi kommer att titta på varför antalet bisysslor minskat – om det beror på minskad inrapportering.
- Vi har redan idag med fråga om bisyssla i anställningsintervjuer.
- Vi ska titta på om det finns möjlighet att förenkla hanteringen av anmälan.
- Vi kommer att följa upp icke-angivna bisysslor – viktigt att detta anges.