

# Central samverkan

2023-04-03 13:15 - 15:15

*Deltagarlista*

*Kallade:*

*För arbetsgivaren:*

*Lisa Karbelius, Verksamhetsstöd HR*

*Pauliina Lundberg, Verksamhetsstöd HR*

*För arbetstagarna:*

*Närvarande:*

*Lina Tanskanen, Kommunal*

*Pia Liljefors, Fysioterapeuterna*

*Dag Elfgren, Ledarna*

*Sanna Liljeholm, Sveriges Arbetsterapeuter*

*Eva-Lena Grannas, Vision*

*Pernilla Eklund, Sveriges Lärare*

*Frånvarande:*

*Madelene Karlsson, Vårdförbundet*

*Sveriges Ingenjörer Medlemsrådgivning*

*Sveriges Psykologförbund*

*Emil Pettersson, DIK*

*Kajsa Hillberg, Naturvetarna*

*Lina Solin Persson, Akademikerförbundet SSR*

*Akavia Förhandling*

*Sverker Jutvik, SRAT*

*Ulla Halling, Sveriges Skolledarförbund*

*Inbjudna:*

*Petra Hall, Verksamhetsstöd HR*

*Punkter som hanterades under samverkan: 15-19*

**Plats**

Teams

**Deltagare**

## **1. 15 Val av justerare av dagens protokoll**

Pia Liljefors utses till justerare.

## **2. 16 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. 17 Information om utbildningen Politikens arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar**

*Kommunstyrelsens, Barn- och utbildningsnämndens, Vård- och omsorgsnämndens, Individ- och familjenämndens och Kultur- och fritidsnämndens ledamöter har utbildats i de förtroendevaldas arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar (lönebildning, kompetensförsörjning, samverkan och medbestämmande samt arbetsmiljö).*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

### **Bilagor**

Politikerutbildning 2023 februari Nämnd.pdf

### **3.2. 18 Ny organisatorisk placering av delar av AME**

*Den del av Arbetsmarknadsenheten (AME) som hanterar försörjningsstöd idag föreslås flytta till sektor Omsorg, Myndighet. Med en flytt får vi en sammanhållen myndighetsutövning. Att verksamhetsansvaret övergår till Individ- och familjenämnden är rimligt då all biståndsbedömning hanteras av denna nämnd. Den nya organisationen planeras vara på plats den 1 september. Riskbedömning görs av mottagande organisation, i samarbete med avlämnande chef om personal följer med.*

*Eventuella frågor skickas till Pauliina Lundberg (pauliina.lundberg@osthammar.se) för att få svar till beslutssamverkan den 17 april.*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

#### **Bilagor**

Tjut Flytt av AME.docx

### **3.3. 19 Enkät om arbete i kommunhuset och på distans**

<https://esmaker.net/nx2/s.aspx?id=e575a5...>

*88 svaranden i dagsläget. Enkäten är fortfarande öppen så analysen är inte slutförd än.*

*Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.*

## **4. Underskrifter**

.  
.

---

*Lisa Karbelius*  
*Sekreterare*

---

*Pia Liljefors*  
*Justerare*

---

*Pauliina Lundberg*  
*Ordförande*



# De förtroendevaldas arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar

Fokus: Kommunstyrelse/ nämnd  
2023



# Fokus idag

- Vad ingår i arbetsgivarpolitik
- Ansvaret som förtroendevald
- Vad kan politiken få av förvaltningen

# Visste du att..?

Östhammars kommun har ca 1800 tillsvidareanställda?

Kommunens lönekostnader uppgår till över 1 000 miljoner kronor per år?

Vi är mest kvinnor som arbetar i kommunen?

Andelen kvinnor som jobbar deltid är betydligt högre än andelen män?

Att vi har delegerat långtgående personalansvar till varje chef?

Ansvar för personal innebär ansvar för bla rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling, rehabilitering, arbetsmiljö, personaladministration, löpande stöd för och uppföljning av medarbetare?

Att många av våra chefer har ansvar för över 20 och vissa för över 60 medarbetare?

# Visste du att..?

Vi styrs av bland annat följande avtal och lagar inom det arbetsgivarpolitiska området:

Arbetsmiljölagen, Arbetstidslagen, Medbestämmandelagen,  
Diskrimineringslagen, Lagen om facklig förtroendemans ställning på  
arbetsplatsen, Föräldraledighetslagen, Lagen om offentlig anställning,  
Semesterlagen, Allmänna bestämmelser, Huvudöverenskommelser,  
Kommunala huvudavtalet m.m.

KF har det yttersta ansvaret för hur kommunen uppträder som arbetsgivare?

# Vem ansvarar för vad?

# Kommunstyrelsens funktioner 1(2)

**Ledningsfunktion** (§3 Reglemente för styrelse och nämnder)

Leder och samordnar personalpolitiken och jämställdheten i arbetslivet

**Styrfunktion** (§4 Reglemente för styrelse och nämnder)

Utfärdar riktlinjer för personalpolitik och -administration

# Kommunstyrelsens funktioner 2(2)

## **Ansvarig för arbetsgivarpolitiken** (§ 6 Reglemente för styrelse och nämnder)

- För kommunens talan för frågor som rör förhållandet mellan kommunen om dess arbetstagare, såsom
  - Ingå i kollektivavtal
  - Avgör tolkning och tillämpning av avtal, lagar
  - Besluta om stridsåtgärd
  - Besluta om anställningsstopp som berör fler än en nämnd
  - Besluta om angelägna kommunövergripande arbetsmiljö- och hälsofrågor
  - Utfärda riktlinjer
  - Besluta om anställning och lönesättning

# Politikens verktyg i styrning av arbetsgivarfrågor

- Mål, budget (KF)
- Uppdrag
- Riktlinjer, policys (PU-KS-KF)

Ansvarsfördelning genom bla

- Delegationsordning
- Uppföljning och återrapportering
  - Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete
  - Anmälan av delegationsbeslut
  - m.m.

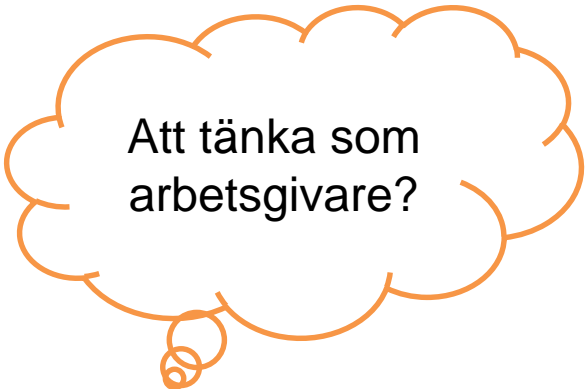


Nr	Ärende	Delegat	Författningsstapel	Kommentar/åttor
1	Anställning			
1.1	Kommandeaktör	Personalskottet	AB Kap 2 § 3, 5	Tillvärdare- och tilläggstjänstansättningar. Efter 07 års tilläggstjänstansättningar
1.2	Sektörchef	Kommandeaktör	AB Kap 2 § 3, 5	Samarit med beredd nämnd Personalskottet
1.3	Verksamhetschef	Sektörchef		
1.4	Enhetschef och personal i verksamhet som sköter verksamhet	Verksamhetschef		
1.5	Personal i eget	Enhetschef		
2	Reklamationsförfarande och kassakontroll			
2.1	Aktiva beredningsförfarande eller byrå i kassakontroll	Sektörchef i beredd sektor	38 i MBL	När inte annan möjlighet finns. Samarit ska tillämpas
3	Uppföljning			
3.1	Ta ledigt styrans i ansöknings, tillståndsansöknings och visningsansöknings, i synnerhet för medicinsk undersökning eller annat undersökningsbehov	Förhandlingschef	LAS § 7 andra stycket	Samarit med nämndens chef
3.2	Förflyttning inom sektorn	Sektörchef	AB Kap 3 § 6 andra stycket	
3.3	Förflyttning mellan sektorerna	HJ-chef	AB Kap 3 § 6 andra stycket	
4	Lön- och ersättningskommitté med enklid arbetsgivarfrågor, till anställning			För områden ska Rättvisningskommittén tillämpas
4.1	Kommandeaktör	Personalskottet		
4.2	Sektörchef	Kommandeaktör		



# Arbetsgivarfrågor

- Lönebildning
- Kompetensförsörjning
- Samverkan och medbestämmande
- Arbetsmiljö



Att tänka som  
arbetsgivare?

# Lönebildning

- Svenska modellen
- Märket
- Individuell och differentierad

## KS ansvar

Fatta beslut om riktlinjer

Ta ställning till lönestrukturer

Ge chefer goda förutsättningar

Skapa tydlighet i roller

## Vad politiken kan förvänta sig av förvaltningen

Underlag för beslut

Årlig återkoppling

Operativt ansvar för årliga lönerevisionen

Implementering av riktlinjer och politiska beslut

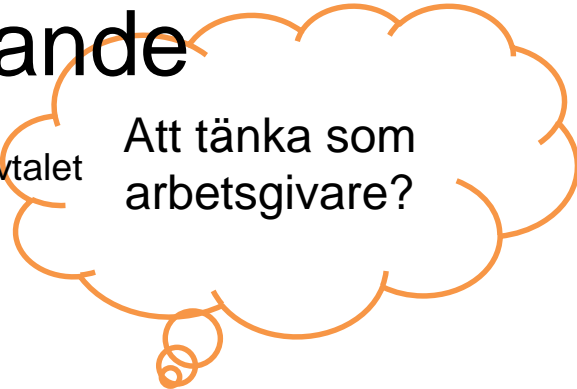
Anmälan av delegationsbeslut

Stöd till chefer

Att tänka som  
arbetsgivare?

# Samverkan och medbestämmande

- Decemberkompromissen, medbestämmandelagen och samverkansavtalet
- Information (§19 MBL) och inflytande (§§11-14 MBL)
- Medarbetarsamtal – APT – lokal samverkan – central samverkan



Att tänka som arbetsgivare?

## Förtroendevaldas ansvar

Ge förutsättningar

## Vad politiken kan förvänta sig av förvaltningen

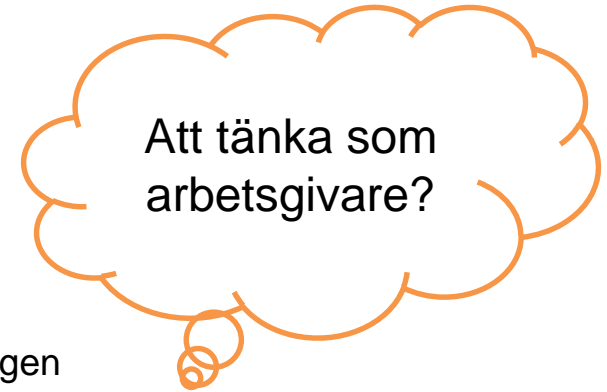
Säkerställer samverkan innan beslut

Stöd till chefer, rutiner, mallar

Fackliga relationer

# Kompetensförsörjning

- Fokus från attrahera till behålla
- Demografins förändringar
- Heltid, förlängt arbetsliv men allra mest arbetsmiljön i vardagen



## **KS/KF ansvar**

Ta ställning till riktning

Fatta beslut om riktlinjer

Ge förutsättningar

## **Vad politiken kan förvänta sig av förvaltningen**

Underlag och analyser inför beslut

Stöd till chefer, rutiner, mallar

# Arbetsmiljö och hälsa

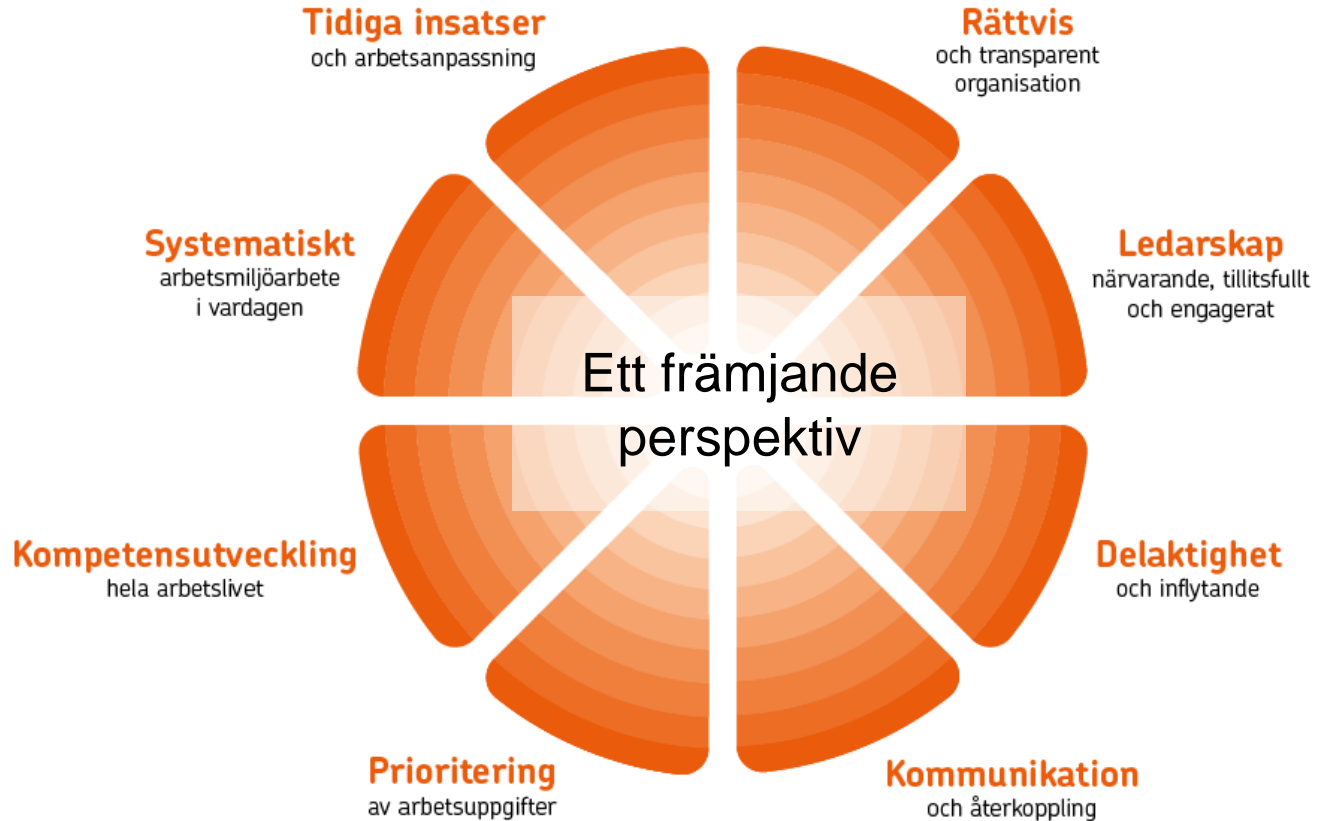
# Varför arbetar vi med arbetsmiljö?

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) är arbetsgivaren huvudansvarig för arbetsmiljön. Lagens ändamål är, enligt 1 kap. 1 §, att förebygga ohälsa och olycksfall samt att även i övrigt uppnå en **god arbetsmiljö**. Av 3 kap. 2 § följer att arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som krävs för att uppnå detta.

### Lagrum

- ATL
- AML
- SemL

# God arbetsmiljö med fokus på friskfaktorer



# Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

- ❑ Kommunfullmäktige är yttersta representant för arbetsgivaren och har därmed det yttersta arbetsmiljöansvaret.
- ❑ Förtroendevalda i varje nämnd med verksamhetsansvar ska se till att förutsättningarna finns, det praktiska arbetsmiljöarbetet sköts sedan av chefer och medarbetare.
- ❑ Vidarefördelning av arbetsmiljöuppgifter ska ske skriftligen

# Kraven vid uppgiftsfördelning

- ❑ Tydlig och skriftlig fördelning av konkreta arbetsmiljöuppgifter.
- ❑ Den som tilldelas uppgifter ska ha tillräcklig kunskap, befogenhet och resurser.
- ❑ Ansvaret för arbetsmiljöuppgifter kan returneras.
- ❑ Vid otydlighet i fördelningen ligger ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna kvar på den högre beslutsnivån.
- ❑ Fördela - men följ upp!
- ❑ Det är **hur** arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken som är det viktiga.

# Nämnderna samt KS

- Verkställa fullmäktiges beslut.
- Se till att konsekvenserna för arbetsmiljön bedöms vid förändringar.
- Se till att förebyggande åtgärder i arbetsmiljön kan vidtas genom att ta upp arbetsmiljöinvesteringar i det årliga budgetförslaget.
- Se till att det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp och fungerar både på förvaltningsnivå och ute på arbetsplatserna.
- Se till att förvaltningschefen skriftligen tilldelas uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att denne får fördela detta vidare.
- Se till att förvaltningschefen har tillräcklig kunskap, kompetens, tillräckliga resurser och befogenheter för att kunna driva arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljö och hälsa

# Arbetsmiljöansvar och straffansvar

**Arbetsmiljöansvaret** gäller det förebyggande arbetsmiljöarbetet och har fokus på situationen **innan** ett olycksfall inträffat. Arbetsgivaren ska se till att ingen arbetstagare ska skadas eller bli sjuk av arbetet.

**Vite, sanktionsavgift, företagsbot, skadestånd och förbud**

**Straffansvar** kan bli aktuellt **efter** det att ett olycksfall inträffat. För straff krävs alltid att någon handlat med uppsåt eller oaktsamhet. Avgörs i domstol mot en eller fler fysiska personer.

## Arbetsgivaransvaret

# Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

men.... ansvaret stannar kvar!



## Fördelning av arbetsmiljöuppgifter – Nämnd till Förvaltningschef

Läs "Riktlinjer gällande fördelning av arbetsmiljöuppgifter inom Östhammars kommun" innan denna blankett går igenom, fylls i och undertecknas.

### Fördelning görs av:

Namn på nämndordförande	Nämnd
Telefonnummer	E-postadress

### Fördelning görs till:

Namn		Personnummer
Förvaltning		Telefonnummer
From	Tom/Tillsvidare	E-postadress
Namn på ersättare vid sjukdom		

I egenskap av nämndordförande

för ..... (ange nämnd)

fördelar jag härmed följande markerade arbetsmiljöuppgifter till dig som förvaltningschef:

*Markera med kryss i vänstra kolumnen de arbetsmiljöuppgifter som fördelas till förvaltningschef.*

<input type="checkbox"/>	Efterleva och säkerställa efterlevnad av den arbetsmiljölagstiftning som verksamheten omfattas av, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt policies, samverkansavtal, övriga avtal, relevanta rutiner och handlingsplaner inom arbetsmiljöområdet som upprättats.
<input type="checkbox"/>	Innehar rätten att skriftligen fördela arbetsmiljöuppgifter till direkt underställda chefer.
<input type="checkbox"/>	Klargöra fördelning av arbetsmiljöuppgifter till underställda chefer.
<input type="checkbox"/>	Se till att fördelningen gällande arbetsmiljöuppgifter kontinuerligt följs upp och vid behov revideras, att uppgifter är fördelade så att det klart visar vem i organisationen som har ansvar för vilka arbetsmiljöuppgifter.

## Arbetsmiljöarbetet på övergripande nivå

# Arbetsmiljöarbetets organisering i Östhammars kommun

- Skriftlig uppgiftsfördelning som följer beslutslinjen i organisationen
- Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud
- Former och forum för samverkan och skyddskommitté
- Årlig uppföljning av SAM
- Arbetsmiljöpolicy

## Arbetsmiljöarbetet i praktiken

# Stöd och verktyg i arbetsmiljöarbetet

- Information, verktyg och statistik på Ines
- Tydlig årsprocess för SAM
- Rapportering av arbetsskador och tillbud i KIA
- Sjukfrånvaro, stöd och anpassning i Adato
- Företagshälsa
- Verksamhetsnära stöd av HR-partner och HR-specialist

## Arbetsmiljöarbetet i praktiken

# Förutsättningar

- Chefer som har kunskap i arbetsmiljöfrågor
- Chefer som har tid att arbeta systematiskt med att undersöka, åtgärda och följa upp arbetsmiljön
- Verktyg och stöd i arbetsmiljöarbetet internt i organisationen

# Sammanfattning: Vad politiken kan förvänta sig av förvaltningen i arbetsgivarfrågor?

- Bereder underlag till politiken. Verkställer politiska beslut, återrapporterar.
- Fastställer rutiner och arbetssätt
- Ansvarar för systemstöd och avtal med leverantörer
- Ansvarar för dialog och samverkan med fackliga organisationer
- Undersöker risker, analyserar, åtgärdar, följer upp
- Ansvarar för lönekartläggning, att utreda ärenden inom kränkning, diskriminering m.m.
- Stödjer cheferna
- Chefer leder och fördelar arbetet inom ramen för sitt ansvar
- Medarbetarens vägar in: chef, facklig organisation, HR

Kommunförvaltningen  
Peter Nyberg

**Föredragande:**

(som avsatt tid i samband med sammanträdet)

Peter Nyberg

**Instans:**

(högsta instans där ärendet ska behandlas)

Kommunfullmäktige

**Sammanträde:**

(önskat sammanträde/-n, ange önskad tidsplan)

4 april

## Arbetsmarknadsenheten, AME, ändring av verksamhet samt organisatorisk placering

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår följande;

- Från 1/9 flytta myndighetsutövning från kommunstyrelsen till Individ- och familjenämnden
- Från 1/9 flytta verksamheten, försörjningsstöd, till sektor Omsorg
- Ge förvaltningen i uppdrag att utreda vilken organisatorisk tillhörighet som gagnar såväl deltagare som organisationen bäst.
- Att förlänga AME:s delegation att hantera försörjningsstöd från 1/7 till 31/8.

### Ärendebeskrivning

Den del av Arbetsmarknadsenheten som hanterar försörjningsstöd idag föreslås flytta till sektor Omsorg, Myndighet. Med en flytt får vi en sammanhållen myndighetsutövning. Att verksamhetsansvaret övergår till Individ- och familjenämnden är rimligt då all biståndsbedömning hanteras av denna nämnd. Yttranden har inhämtats från ordföranden i Individ- och familjenämnden, Vård- och omsorgsnämnden samt sektorcheferna för Bildning och Omsorg. I yttrandena framkommer bl.a.

- Viktigt med samlad och enhetlig tillämpning av Socialtjänstlagens bestämmelser på detta område
- Närmare samarbete kring de gemensamma målgrupperna
- Naturligt att sektor omsorg tar över de myndighetsutövande delarna och en bra koppling till Individ- och familjenämndens ansvar

### Beslutsunderlag

*Vilka handlingar kommer du bifoga alternativt lämna innan deadline? Du måste inte lämna något mer än tjänsteskrivelsen. Om något är en handling som ligger på webben, lägg länk här.*

Kommunförvaltningen  
Peter Nyberg

**Beslutet skickas till**

Kommunstyrelsen

Barn- och utbildningsnämnden

Individ-och familjenämnden

Vård- och Omsorgsnämnden

Sektor Omsorg

Sektor Bildning

AME