

Central samverkan och skyddskommitté

2024-11-25 13:15 - 15:15

Deltagarlista

Kallade:

För arbetsgivaren:

Matilda Permerius, HR-partner

Åsa Lindberg, HR-Chef

Sylvia Amcoff

För arbetstagarna:

Sveriges Lärare- Sofia Lindgren

Fysioterapeuterna- Pia Liljefors

Sveriges skollära- Jenny Änggård

Vision- Birgitta Bergström

Sveriges Arbetsterapeuter- Sanna Liljeholm

Akavia- Emelie Eriksson

Ej närvarande:

Naturvetarna

Vårdförbundet

Akademikerförbundet SSR

Ledarna

Akavia

DIK

SRAT

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Psykologförbund

Inbjudna:

Elin Dahm

Ärenden som behandlats denna samverkan 58-67

Plats

Ormön

Deltagare

Matilda Permerius (*Organisatör*), Åsa Lindberg, Kajsa Molén, Lisa Karbelius, Michaela Thorelius, Sylvia Amcoff

1. Skyddskommitté

1.1. Återrapportering av sjukfrånvaro (Matilda Permerius 13:20)

Matilda håller en dragnings om sjukstatistiken juli-oktober. Det efterfrågas om inte diagrammen kan ha samma siffror på lodrät axel för att det ska bli enklare att jämföra bilderna. Matilda kollar på det. Matilda kollar även på möjligheten att jämföra sjukstatistiken med OSA enkätens resultat, går det att se samband?

Bilagor

Bilaga Sjukfrånvaro 2401125.pdf

1.2. 58 Beslut om justering av protokoll

Fackförbunden efterfrågar att mötesprotokollet skickas ut till samtliga deltagare förutom justeraren. Har man några synpunkter kan man framföra dessa till justerare i god tid. Har man inte inkommit med synpunkter på protokollet till justerare så räknas det som att man har godkänt.

Beslut

- Mötesprotokoll ska efter avslutat sammanträde skickas till samtliga deltagande förbund, utöver till justeraren.

2. 59 Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors utses till justerare.

3. 60 Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

Punkt 4.4 anmäldes i fredags vilket var något sent in på mötet. Under sittande möte lades punkt 1.2 "Beslut om justering av protokoll". 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. 61 HRs arbete för att öka intresset för att söka till skyddsombud (Matilda Permerius 13:40)

HR har påbörjat ett arbete med att uppdatera informationen som ligger på Ines för att göra den tydligare, genom att på ett enkelt sätt förklara skyddsombudens roll samt vilket ansvar som ligger på arbetsgivaren. Detta i hopp om att kanske locka fler till att söka skyddsombud. Det kommer även gå ut en presentation på Ledningsgrupperna som chefer kan ta med sig till sina medarbetare, som ett ytterligare led i att öka intresset.

HR tar med sig att många skyddsombud efterfrågar tid att få utföra sitt uppdrag på, det behöver tydliggöras att man ska ha möjlighet att få tiden det behövs att utföra sitt uppdrag.

4.2. 62 Arbetet med revidering av samverkansavtal (Åsa Lindberg 13:45)

HR har genomfört ett första uppstartsmöte där man har diskuterat hur man vill strukturera arbetet. Det kommer att komma ut inbjudan till en Workshop där man bjuder in representanter från fackförbund chefer och HR och börja i frågan "hur vill vi att det ska fungera". Tanken är att workshopen ska genomföras strax efter årsskiftet. Eventuellt kommer man att skapa en mindre arbetsgrupp som ska jobba med avtalet, där representanter från fackförbund HR och chefer finns med, och kan presentera för en större grupp som ska verifiera arbetet. Tidsplanen för det här arbetet är att det helst ska bli klart inom tre månader från och med årsskiftet.

4.3. 63 Medarbetarsamtal (Åsa Lindberg 13:55)

Det är dags för medarbetarsamtal. Det finns information på Ines kring medarbetarsamtal. Det går även ut information i chefsinfo. Detta arbete ska vara klart i februari.

Fackförbunden efterfrågar en tydlighet i vem som har ansvar för medarbetarsamtalen. I vissa fall har chefer velat att teamledare tar medarbetarsamtalen vilket kan bli problematiskt eftersom de inte har samma beslutanderätt som chefer.

4.4. 64 Flytta Näringslivs samverkan till Samhällsbyggnads samverkan (Elin Dahm, 14:15)

När man gjorde om samverkansorganisationen så hamnade Näringslivskontorets samverkan under Kommunledningskontoret. Näringslivskontoret vill nu flytta sin samverkan från Kommunledningskontoret till Samhällsbyggnad. De arbetar mot kunder utanför kommunhuset, man delar ärenden och man sitter nära varandra i korridoren. Det skulle dessutom göra det enklare om något arbetsmiljömässigt problem dök upp exempelvis. Det handlar i dagsläget om fem medarbetare där samtliga antingen är tjänstlediga från sitt ordinarie kontor eller arbetar direkt under näringslivskontoret.

Fackförbunden inkom inte med några invändningar. Beslutsamverka under nästa samverkan.

5. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlingsskyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och kontorsnivå 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.

6. Övriga punkter

6.1. 65 Hur fortlöper arbetet med 2024 års lönekartläggning? (Birgitta Bergström, 14:25)

Bakgrund: Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att genomföra en lönekartläggning årligen. Praxis har varit att arbetsgivaren presenterar lönekartläggningen för Vision under hösten. Förra året var ett avsteg från praxis då 2023 års lönekartläggning inte var klar förrän i februari 2024

När novemberlönen gick ut så innebar det även att man blev klar med 2024 års löneöversyn. Anledningen till att det blev något sent är bland annat att exempelvis Vårdförbundet kom in sent. Eftersom Sylvia som förhandlingschef och Åsa som HR-chef är nya i sina roller är lönekartläggningen troligtvis inte klar förrän efter årsskiftet. Nu börjar de bli mer varma i kläderna och ska påbörja ett planeringsarbete för den här lönekartläggningen.

Fackförbunden efterfrågar en dragning av handlingsplaner för de fall där vi ligger efter den marknadsmässiga lönen eller där vi har stora löneskillnader. Sylvia kollar på det.

6.2. 66 Arbetsgivarens intresse av att samarbeta med fackförbunden om att synkronisera lönekartläggningen med budgetarbetet? (Birgitta Bergström, 14:30)

Bakgrund: Med anledning av att arbetsgivaren valt att på senare tid tidigarelägga budgetarbetet satte sig Vision med kommunalrådet, kommundirektören och dåvarande HR-chef i våras för att informellt diskutera hur man i syfte att

förstärka kommunen varumärke som attraktiv arbetsgivare kan synkronisera lönekartläggningen med budgetarbetet. Detta eftersom lönekartläggningen är ett underlag för arbetsgivarens lönepolitik och lönekartläggningen kan visa att prioriteringar behöver göras utanför den årliga lönerevisionen. Det vore då gynnsamt om lönekartläggningen användas som underlag, jämte övriga underlag, för budgetarbetet.

Det lyfts att det här kanske snarare handlar om en lönebildningsfråga, där lönekartläggning och lönerevisionen är en del av det. I lönebildningsarbetet ingår även att se över lönerna ur perspektivet att vara en attraktiv arbetsgivare. Lönebildningen borde takta med politikernas budgetarbete. När Sylvia och Åsa kommer mer i arbetet kan de återkomma i den här frågan.

6.3. 67 Dialog kring medvetandegörande samtal. (Birgitta Bergström, 14:35)

Bakgrund: Vision erfar att Medvetandegörande samtal används i större utsträckning än tidigare, och det utan att arbetsgivaren haft några samtal med berörd person innan. Vision önskar även en dialog kring utformningen av det dokument som medarbetaren får skriva under.

Sveriges Lärare ställer sig bakom det.

Det saknas dokumentation och man upplever att medvetandegörande samtalen inte har föregåtts av något omtankessamtal. Medarbetare har inte fått möjlighet att bli uppmärksammade på sitt beteende/sina handlingar utan man har genomfört medvetandegörande samtal direkt. HR poängterar att medvetandegörande samtal inte är en arbetsrättslig åtgärd.

Beslut

- HR ser över rutinen för medvetandegörande och omtankessamtal, samt informerar chefer kring hur det fungerar och hur processen går till.

7. Underskrifter

Matilda Permerius

Sekreterare

Pia Liljefors

Justerare

Åsa Lindberg

Ordförande

Sjukfrånvaro

Juli – okt 2024
Skyddskommitté 2024-11-18

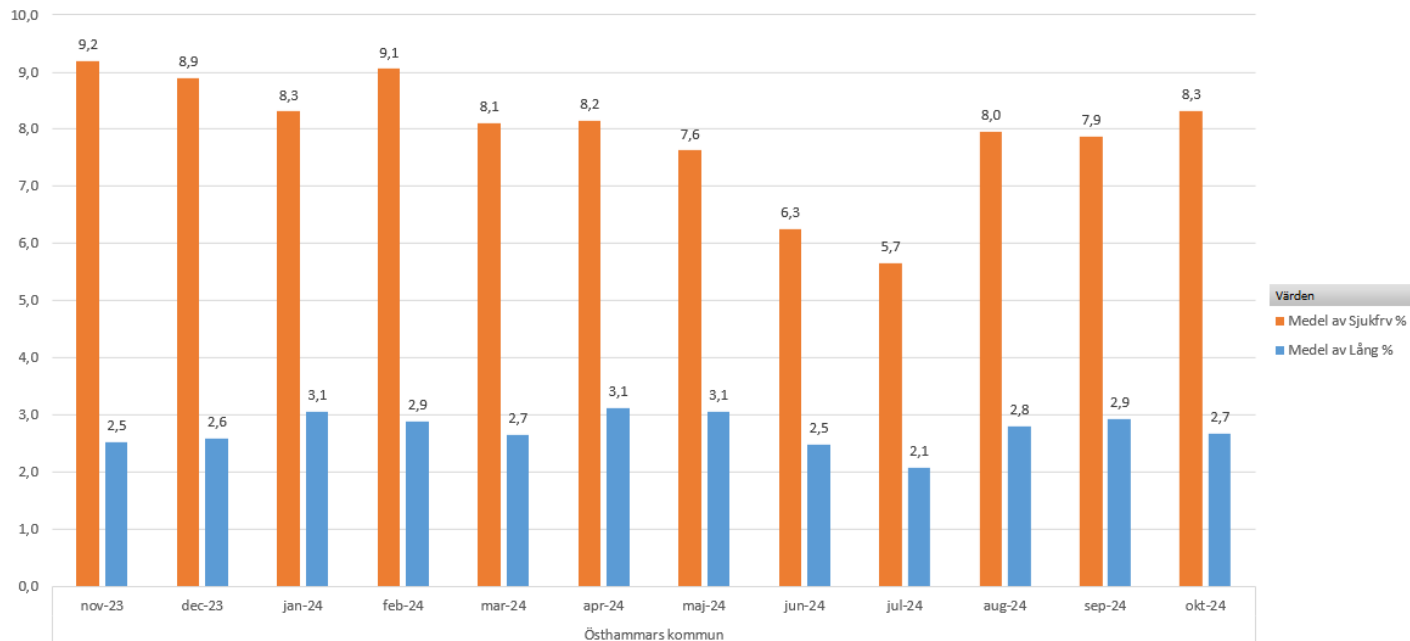


ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Sjukfrånvaro Östhammars kommun rullande 12

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Namn på organisation (alla nivåer, även summeringar för nivåer)

Månad

+ -

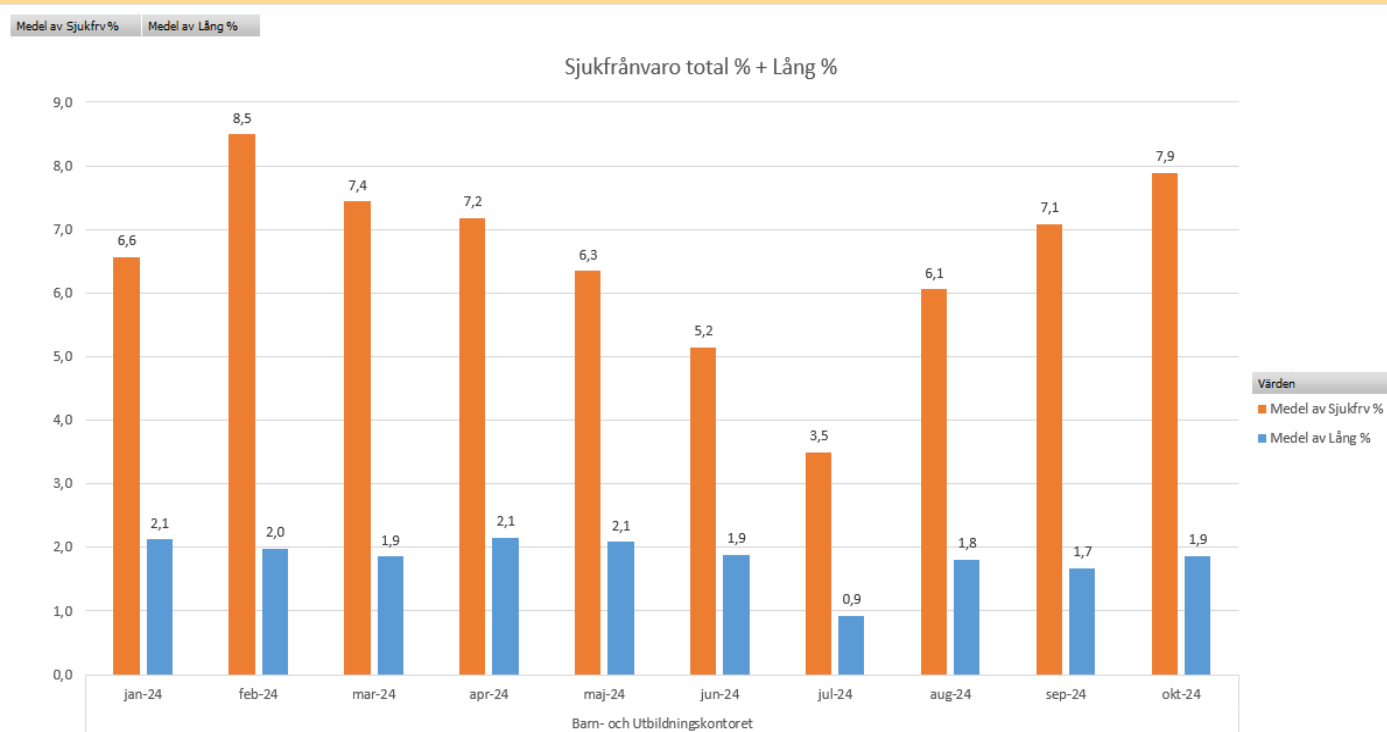
Medelvärde sjuk total:

8,0 %

Medelvärde sjuk lång:

2,7 %

Barn och utbildningskontoret



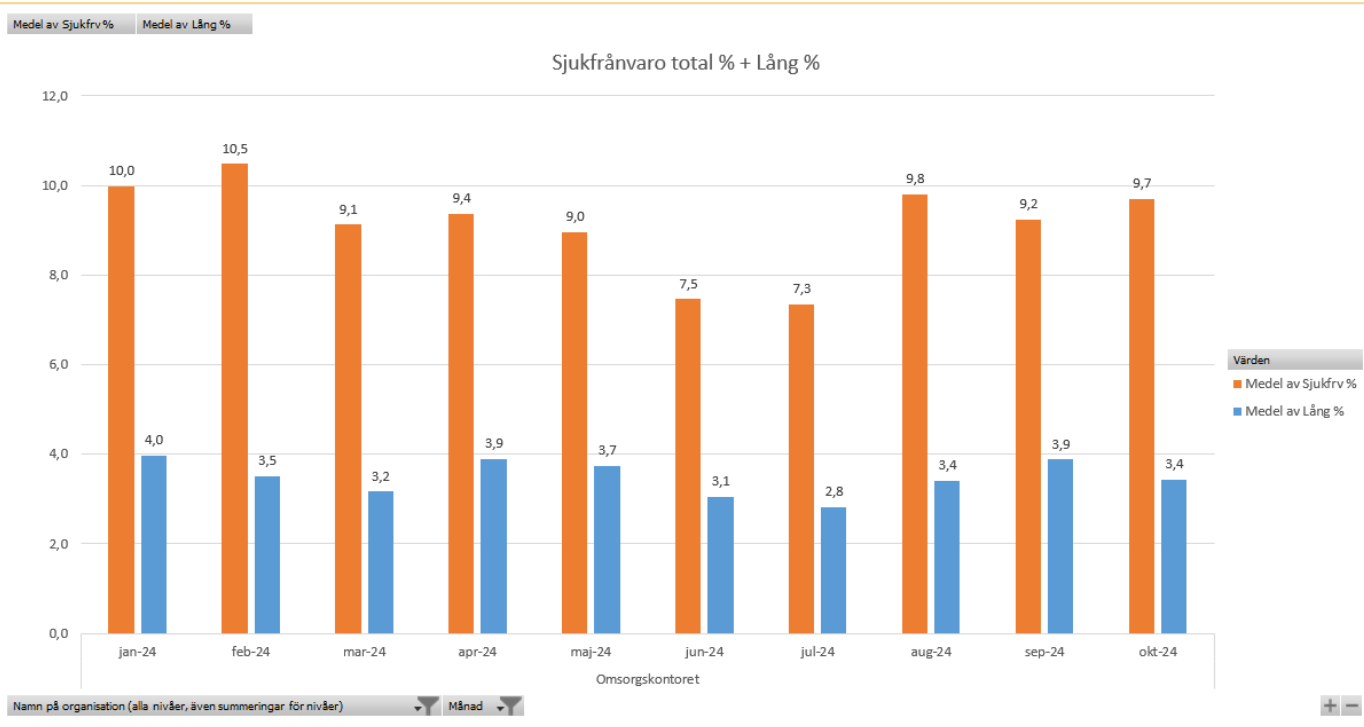
Medelvärde sjuk total:

6,6 %

Medelvärde sjuk lång:

1,8 %

Omsorgskontoret



Medelvärde sjuk total:

9,1 %

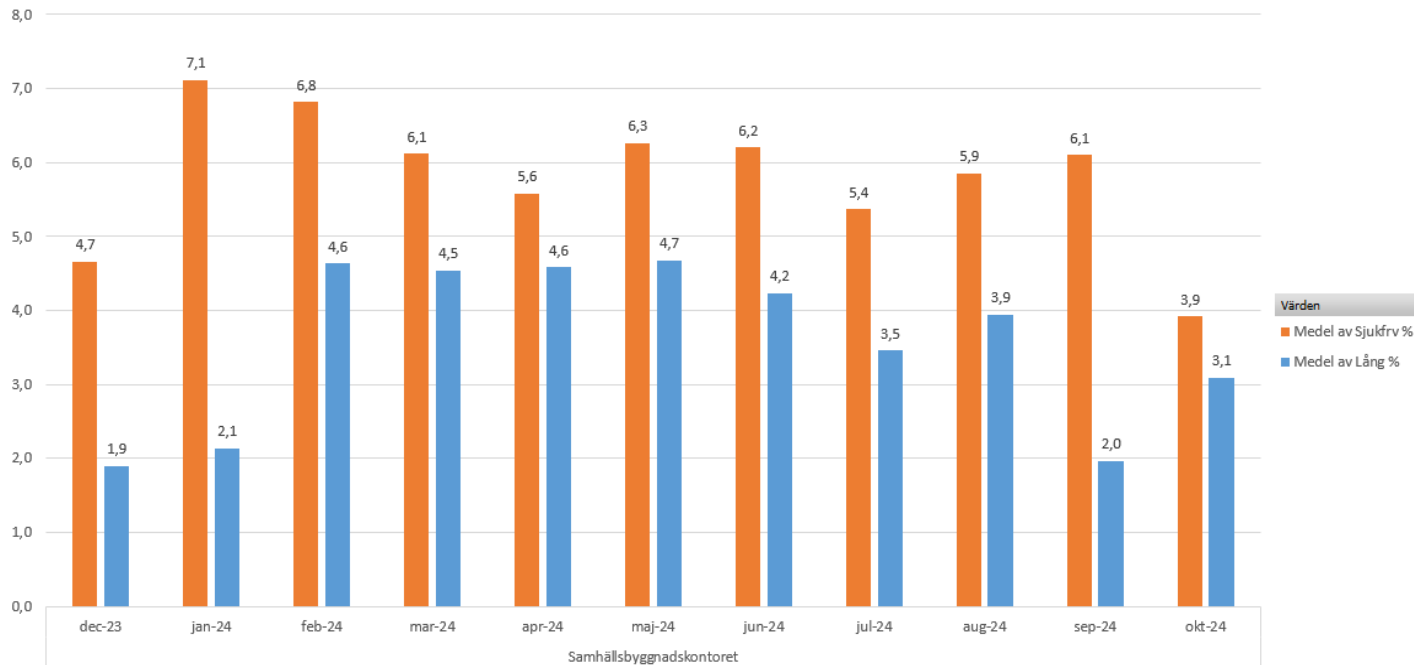
Medelvärde sjuk lång:

3,5 %

Samhällsbyggnadskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Samhällsbyggnadskontoret

Namn på organisation (alla nivåer, även summeringar för nivåer)

Månad

+ -

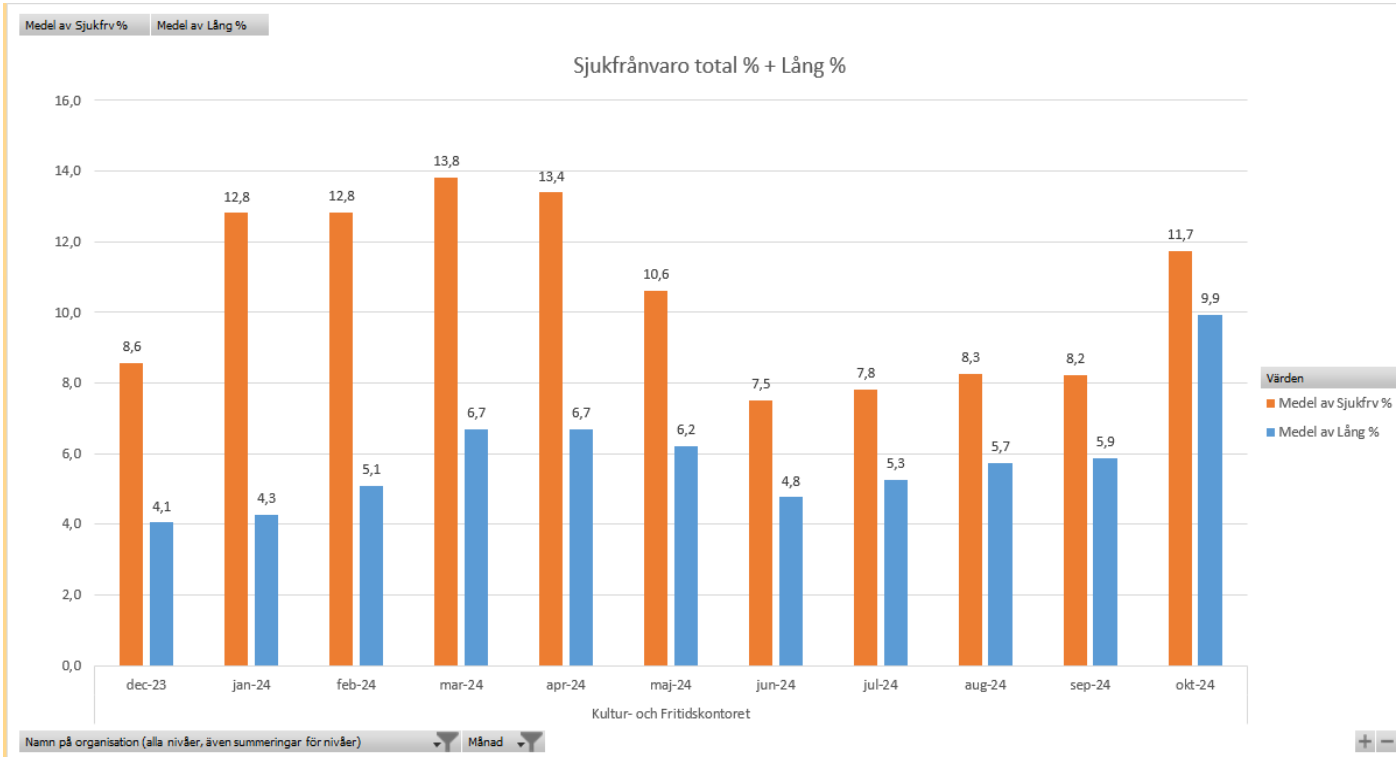
Medelvärde sjuk total:

5,8 %

Medelvärde sjuk lång:

3,6 %

Kultur- och fritidskontoret



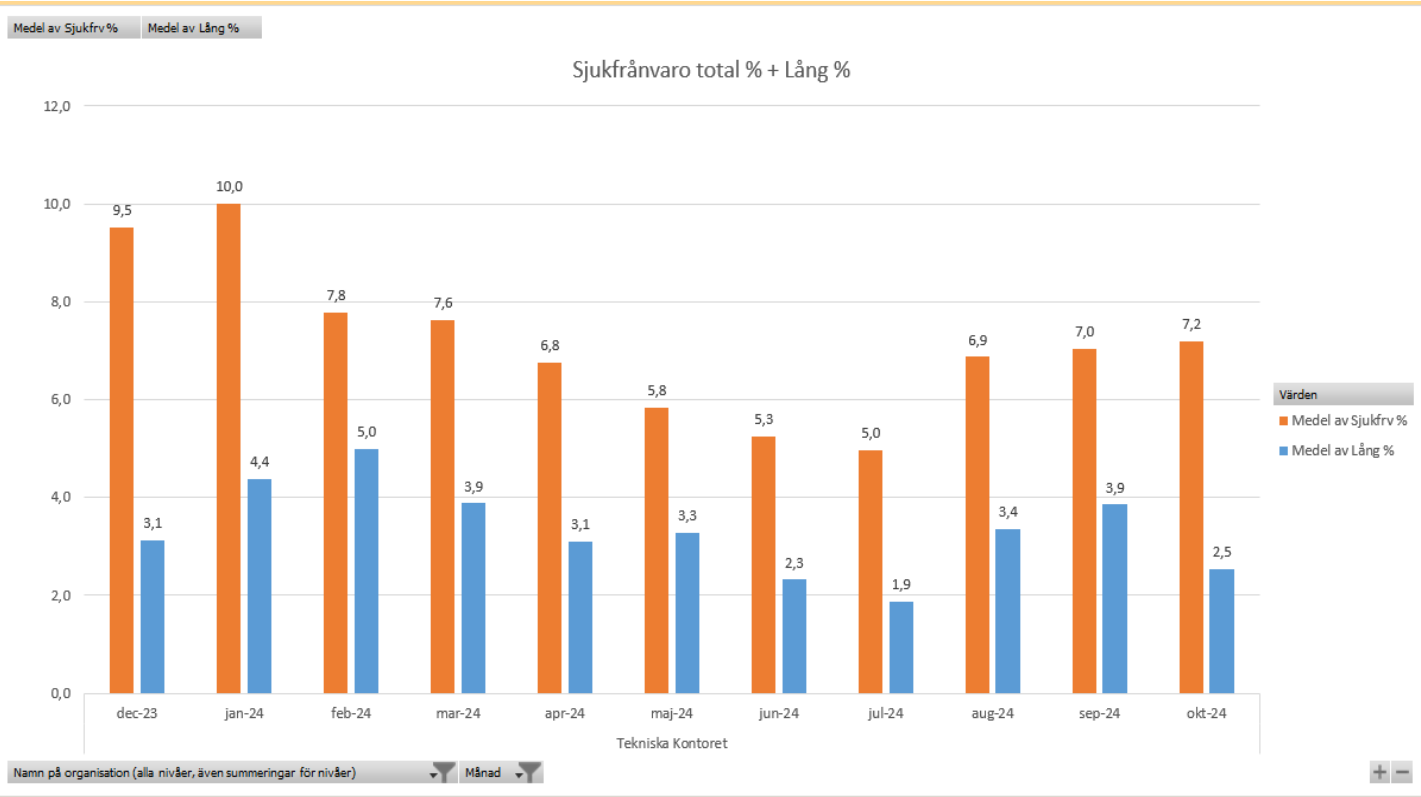
Medelvärde sjuk total:

10,5 %

Medelvärde sjuk lång:

5,9 %

Tekniska kontoret



Medelvärde sjuk total:

7,2 %

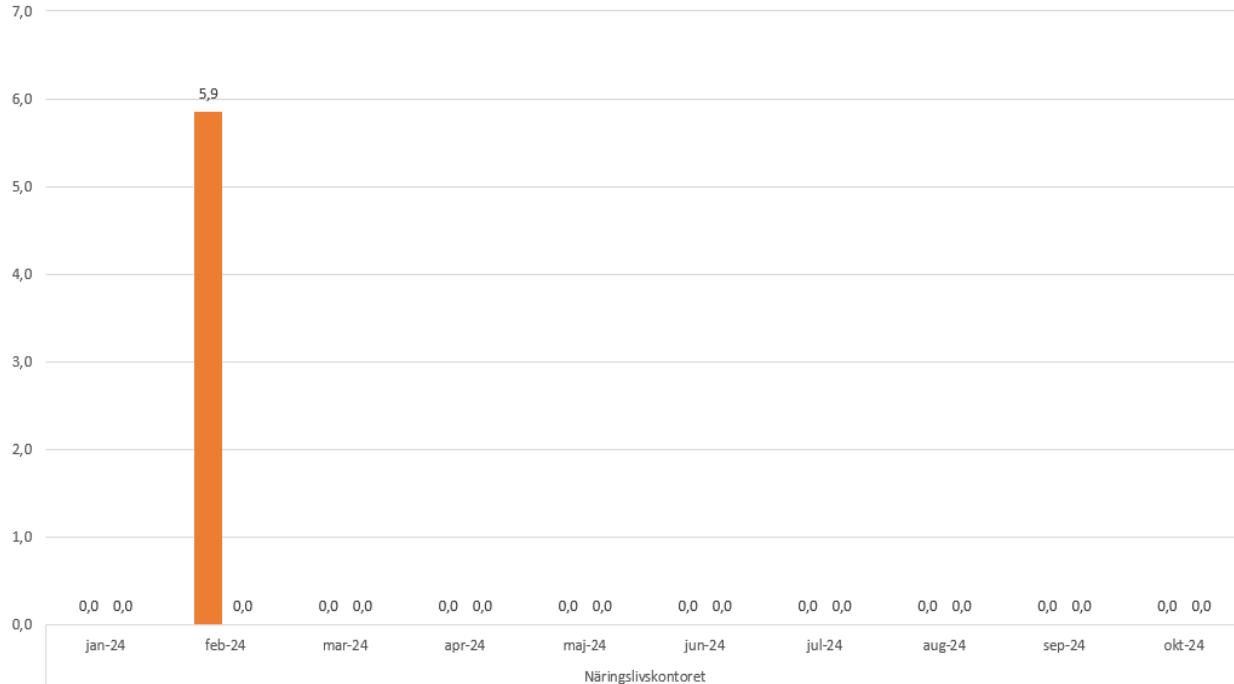
Medelvärde sjuk lång:

3,3 %

Näringslivskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Näringslivskontoret

Namn på organisation (alla nivåer, även summeringar för nivåer)

Månad



Medelvärde sjuk total:

0,6 %

Medelvärde sjuk lång:

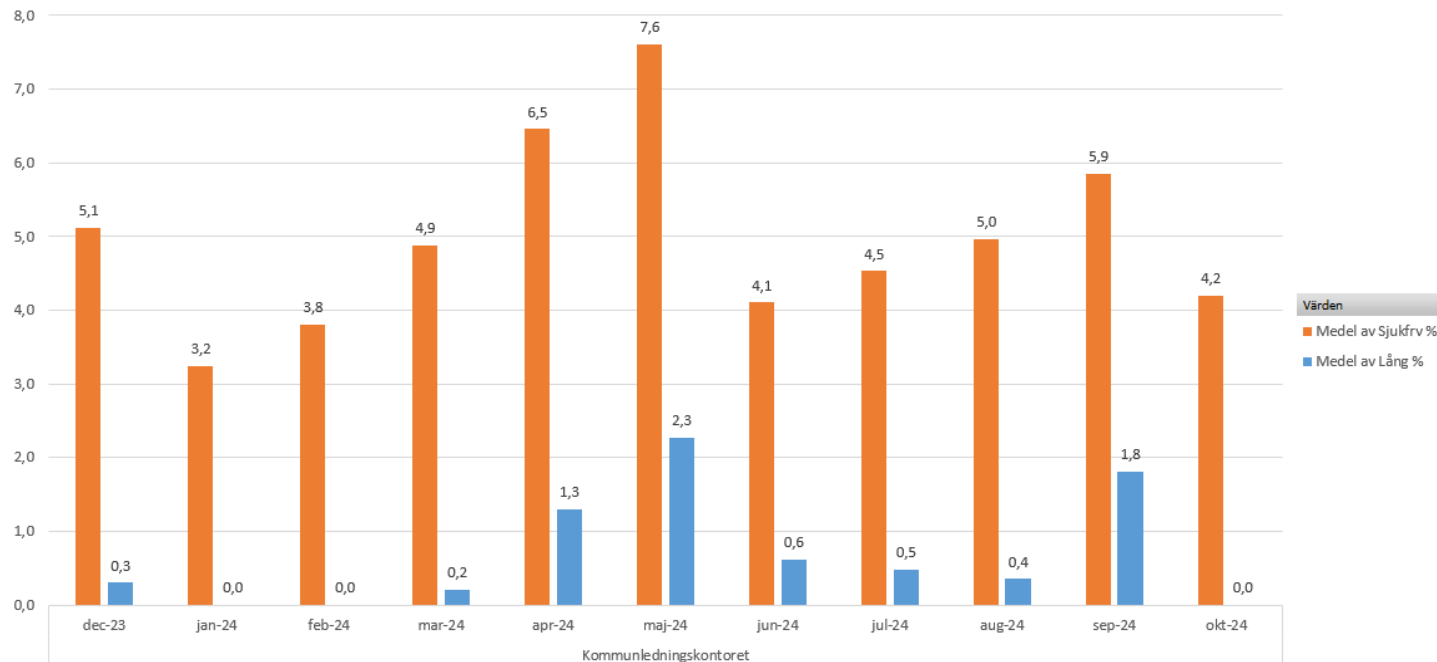
0,0 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Kommunledningskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde sjuk total:

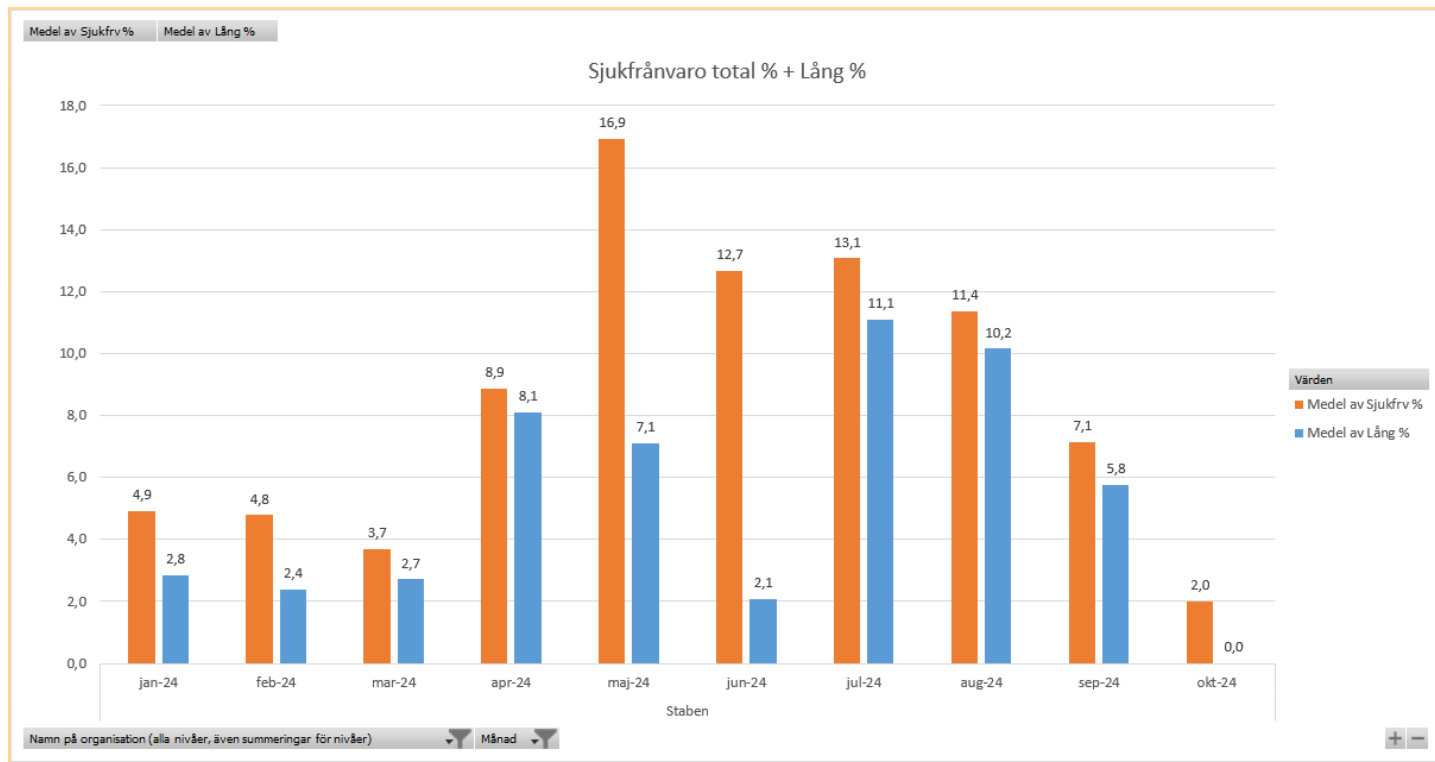
5,0 %

Medelvärde sjuk lång:

0,7 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Staben



Medelvärde sjuk total:

8,5 %

Medelvärde sjuk lång:

5,2 %

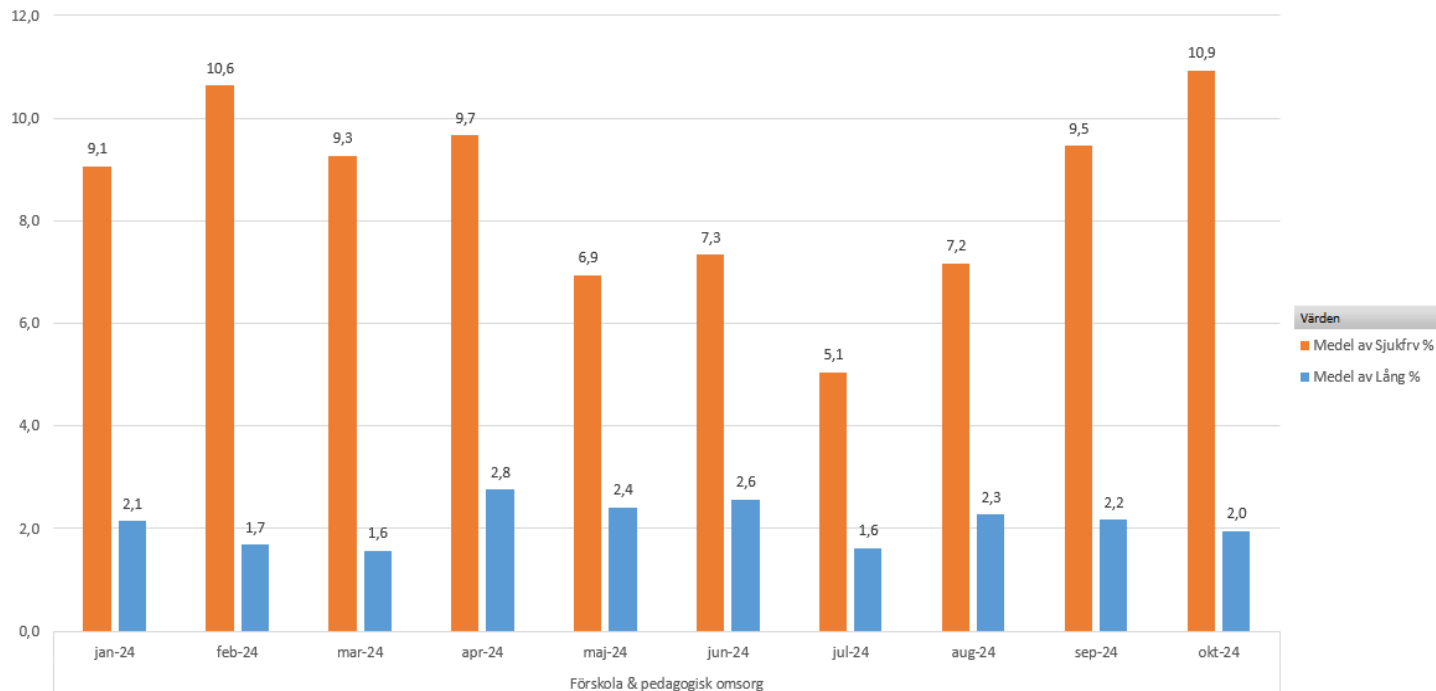
Urval av större verksamheter



Förskola och pedagogisk omsorg

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Förskola & pedagogisk omsorg

Namn på organisation (alla nivåer, även summeringar för nivåer)

Månad



Medelvärde sjuk total:

8,6 %

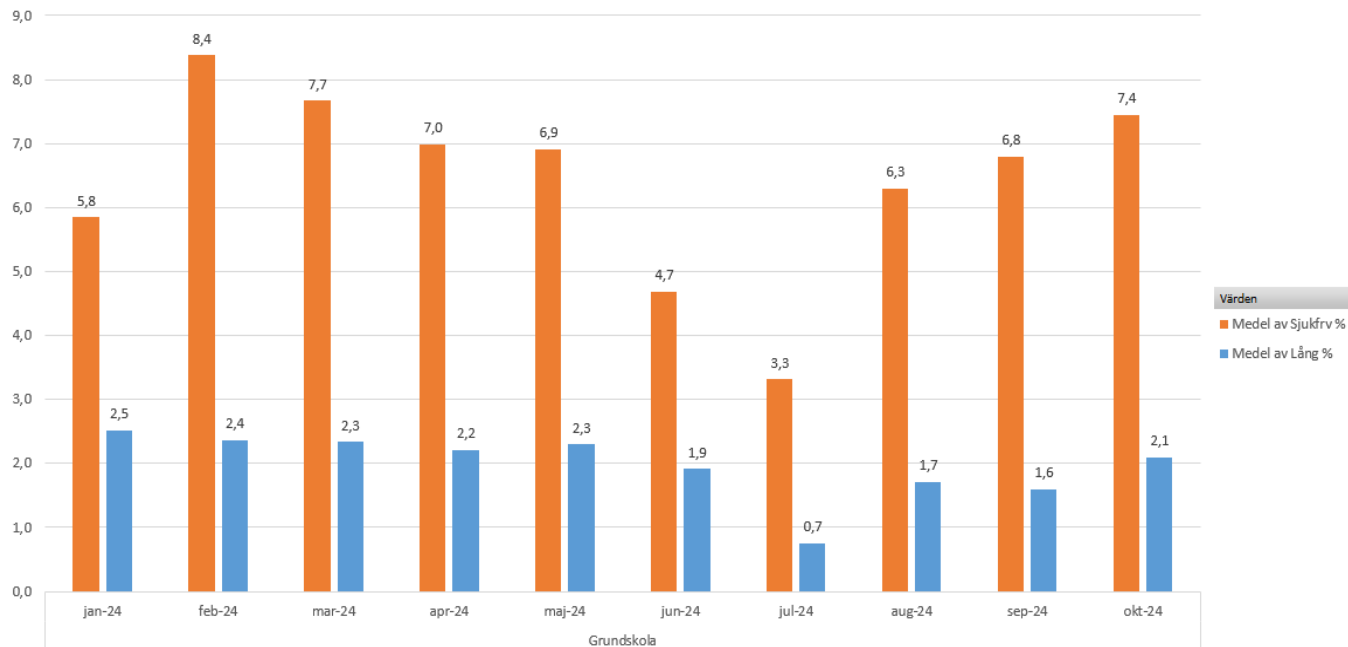
Medelvärde sjuk lång:

2,1 %

Grundskola

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde sjuk total:

6,4 %

Medelvärde sjuk lång:

2,0 %

Värden

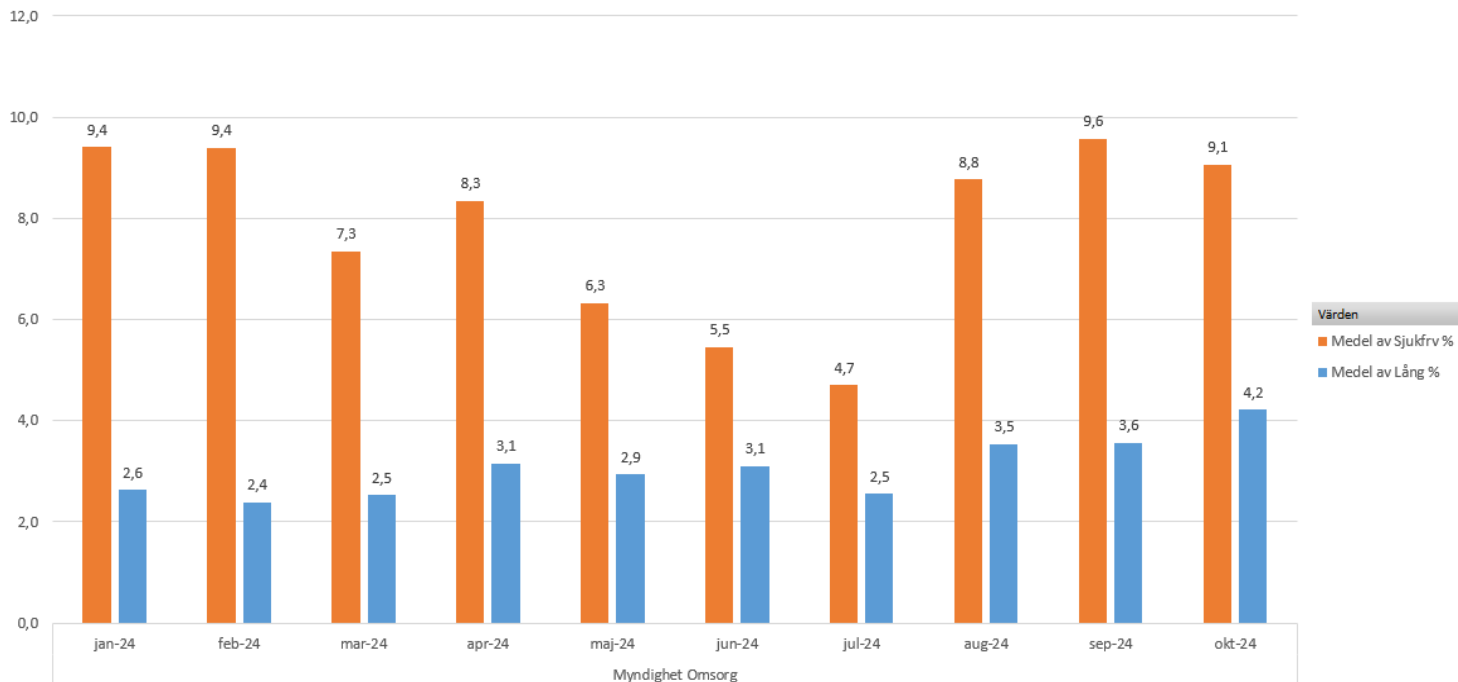
Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Myndighet Omsorg

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde sjuk total:

7,8 %

Medelvärde sjuk lång:

3,1 %

Värden

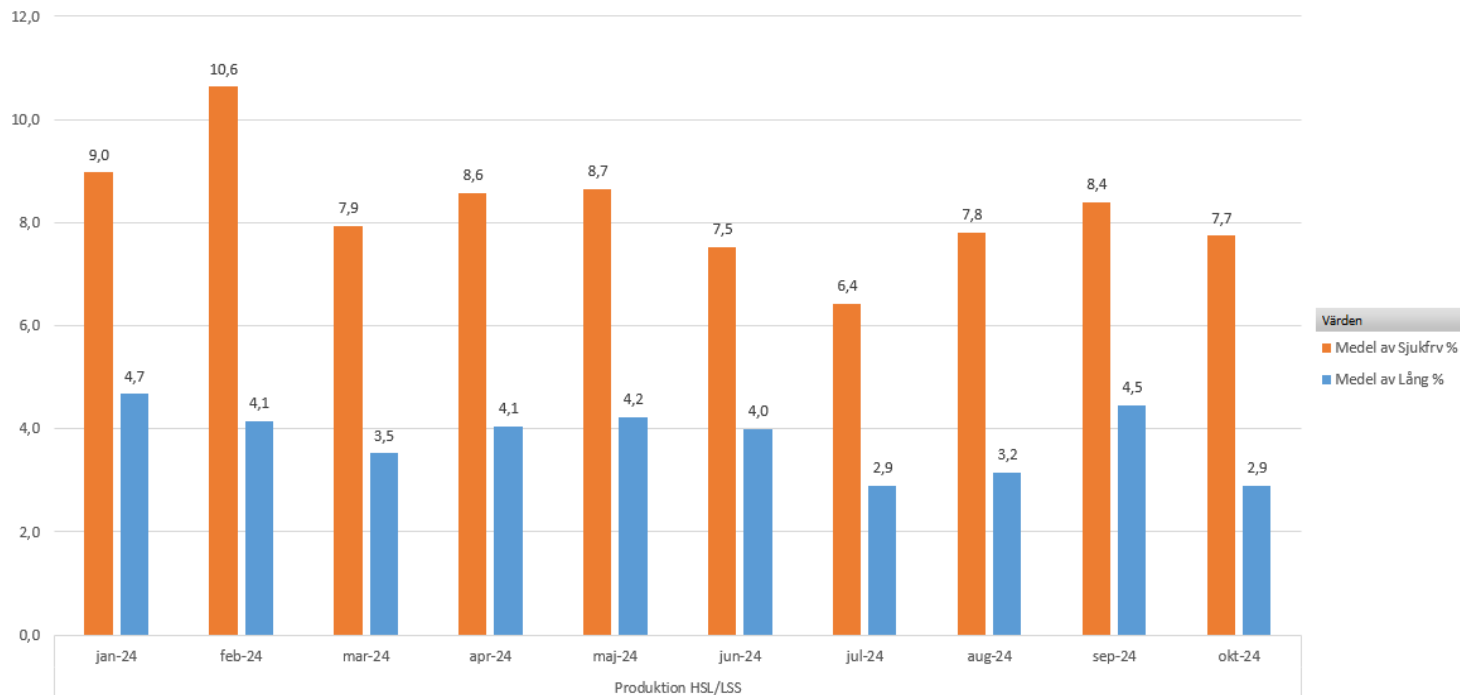
Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Produktion HSL/LSS

Medel av Sjukfrv% Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Värden

Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Medelvärde sjuk total:

8,3 %

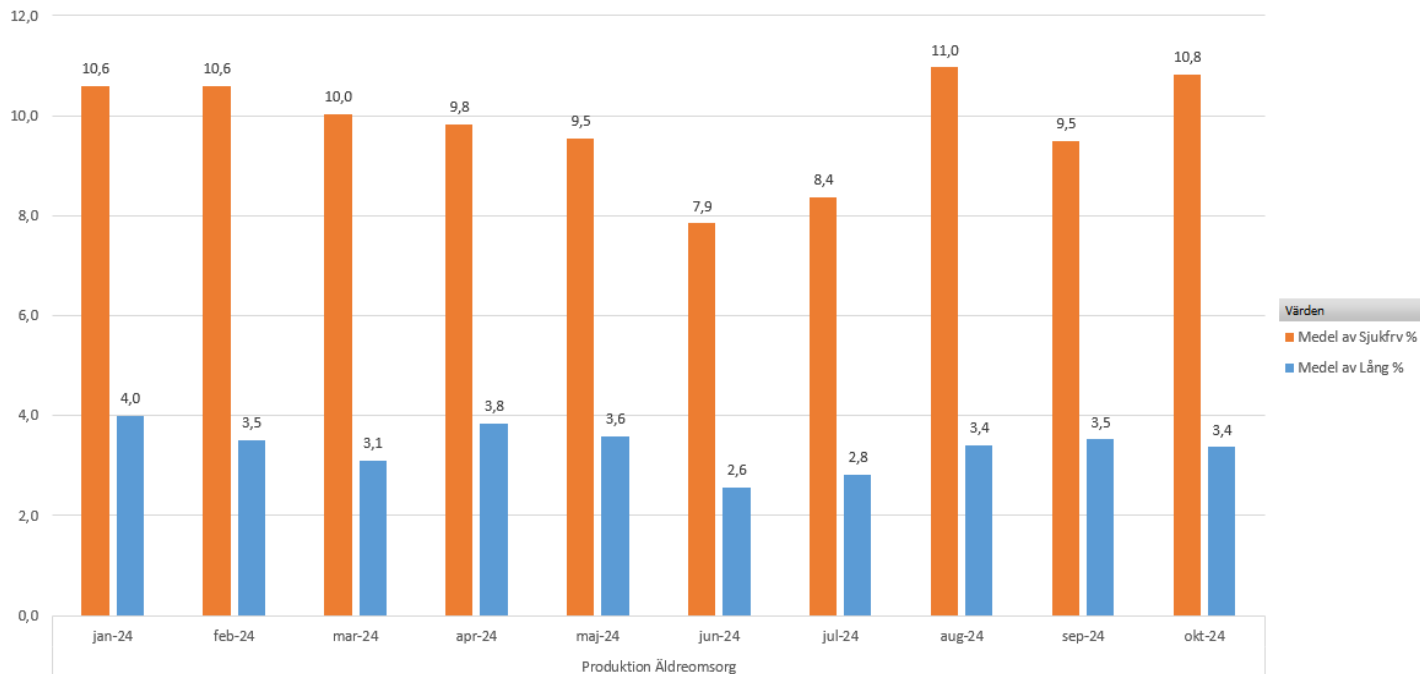
Medelvärde sjuk lång:

3,8 %

Produktion Äldreomsorg

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde sjuk total:

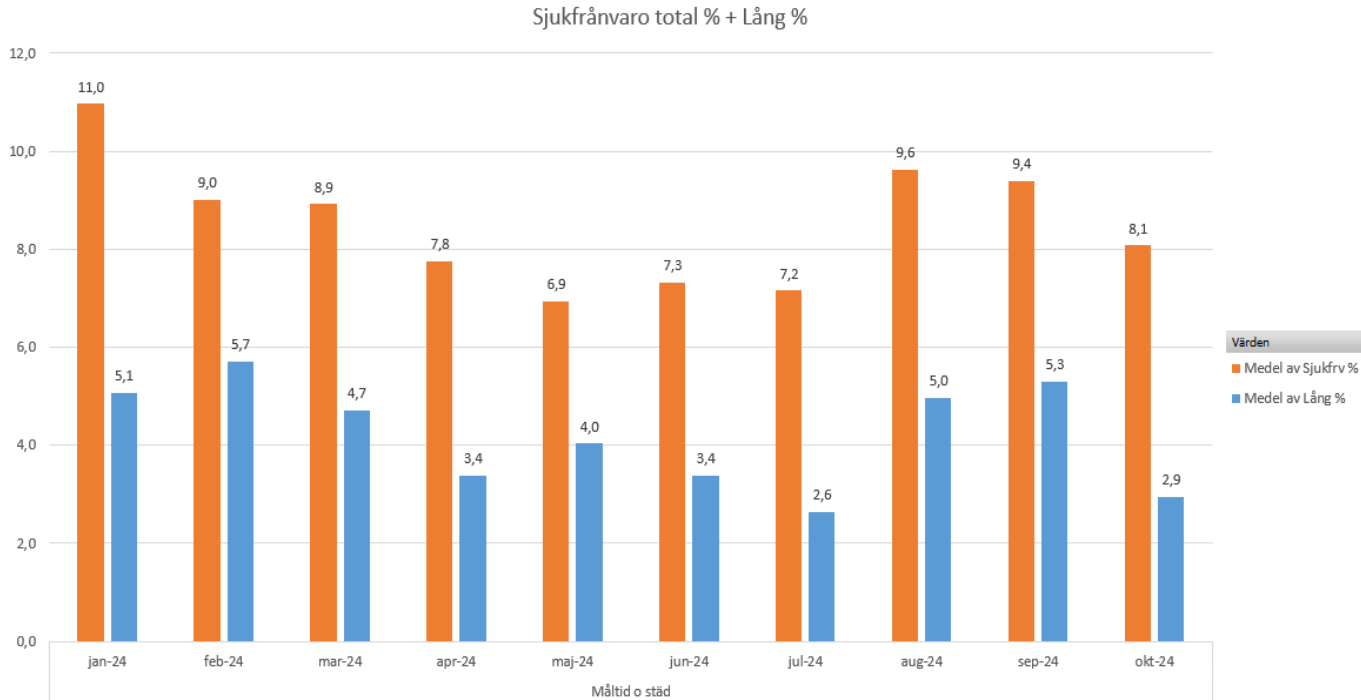
9,8 %

Medelvärde sjuk lång:

3,4 %

Måltid & Städ

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %



Medelvärde sjuk total:

8,5 %

Medelvärde sjuk lång:

4,2 %