

Central samverkan och skyddskommitté

2025-02-10 13:15 - 15:15

Deltagarlista

Kallade:

För arbetsgivaren:

Matilda Permerius, HR-partner

Åsa Lindberg, HR-Chef

För arbetstagarna Skyddskommitté:

Kommunal: Anna Åkerlöf

Sveriges Lärare Sofia Lindgren

Fysioterapeuterna Pia Liljefors

Vision Eva Lena Grannas

Sveriges Arbetsterapeuter Sanna Liljegren

Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer Lina Lehndal

För arbetstagarna Samverkan:

Sveriges Lärare Sofia Lindgren

Fysioterapeuterna Pia Liljefors

Vision Eva Lena Grannas

Sveriges Arbetsterapeuter Sanna Liljegren

Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer Lina Lehndal

Frånvarande:

Vårdförbundet

Psykologförbundet

DIK

Akavia

Ledarna

Sveriges Ingenjörer

SRAT

Akademikerförbundet SSR

Inbjudna:

Elin Dahm

Lennart Jonasson

Michaela Thorelius

Ärenden som behandlats denna samverkan 68-76

Plats

Ormön

Deltagare

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

1. Skyddskommitté

1.1. 68 Återrapportering av sjukfrånvaro helår (Matilda Permerius 13:20)

Frågan ställs kring vad för åtgärder man gör för att minska sjukfrånvaron. Det är en fråga som snarare behöver lyftas på enhetsnivå eftersom det är svårt att ge några generella svar.

Bilagor

Bilaga sjukfrånvaro helår 2024.pptx

1.2. 69 Resultat OSA-enkät (Michaela Thorelius 13:30)

Ser man på det övergripande resultatet kan det bli missvisande på grund av att alla verksamheter inte är representerade på grund av färre än 6 medarbetare, samt att vissa kontor är mindre än andra. Det betyder att ett resultat med låga siffror inte nödvändigtvis är representativt för hur verksamheten faktiskt ser ut. Det är bättre att titta på enskilda enheterna. Är man intresserad av att se det resultatet kan man maila hr@osthammar.se så skickar Michaela det.

1.3. 70 Beslut om justering av protokoll Skyddskommitté

Pia Liljefors väljs till justerare för protokoll Skyddskommitté.

1.4. Underskrifter

Matilda Permerius
Sekreterare

Pia Liljefors
Justerare

Åsa Lindberg
Ordförande

2. 71 Val av justerare av protokoll Samverkan

Pia Liljefors väljs till justerare för dagens samverkansprotokoll.

2. 71 Val av justerare av protokoll Samverkan

Pia Liljefors väljs till justerare för dagens samverkansprotokoll.

3. 72 Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

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. 73 Visselblåsarfunktionen (Lennart Jonasson, 14:05)

Lennart Jonasson kommer och berättar om den digitala Visselblåsarfunktionen. En fråga dyker upp kring anonymiteten och hur den hanteras. Lennart informerar att man är anonym genom hela processen, om det inte är så att man önskar framträda med sitt namn.

Bilagor

Visselblåsarfunktionen bilaga 250210.pptx

4.2. 74 Löneöversynsarbetet (Michaela Thorelius 14:20)

Dragning kring arbetet med löneöversynen, vart vi är någonstans idag och hur tidsplanen ser ut framöver. HR tar med sig att facken önskar en överläggning med förhandlingschef i november såsom det varit tidigare år inför löneöversynen.

Bilagor

Löneöversyn tidsplan.pptx

4.3. 75 Utdrag ur belastningsregistret (Åsa Lindberg 14:30)

För att öka tryggheten för den enskilde och att motverka att någon utsätts för brott eller kränkande behandling i sitt eget hem och i sin privata sfär föreslås Kommunstyrelsen besluta om införande av krav på utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret vid erbjudande om anställning. Det ska omfatta personer som utför insatser i hemmet till äldre personer eller för personer med funktionsnedsättningar i Östhammars kommun i enlighet med förslagen i DS 2024:24. Denna lag förväntas börja gälla 1:a juni 2025 och det finns ett förslag att Östhammars Kommun ska tillämpa innehållet innan det att lagen börjat gälla.

Bilagor

Bilaga KS-2025-86_Tjänsteskrivelse 20250129 Registerkontroll.pdf, Införande registerkontroll information central samverkan.pptx

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.

5.1. 76 Flytta Näringslivs samverkan till Samhällsbyggnads samverkan (Elin Dahm, 14:45)

Beslut • Beslut fattas om att flytta Näringslivskontorets samverkan till Samhällsbyggnadskontorets samverkan.

5.2.

6. Övriga punkter

Inga övriga punkter.

7. Underskrifter

Matilda Permerius
Sekreterare

Pia Liljefors
Justerare

Åsa Lindberg
Ordförande

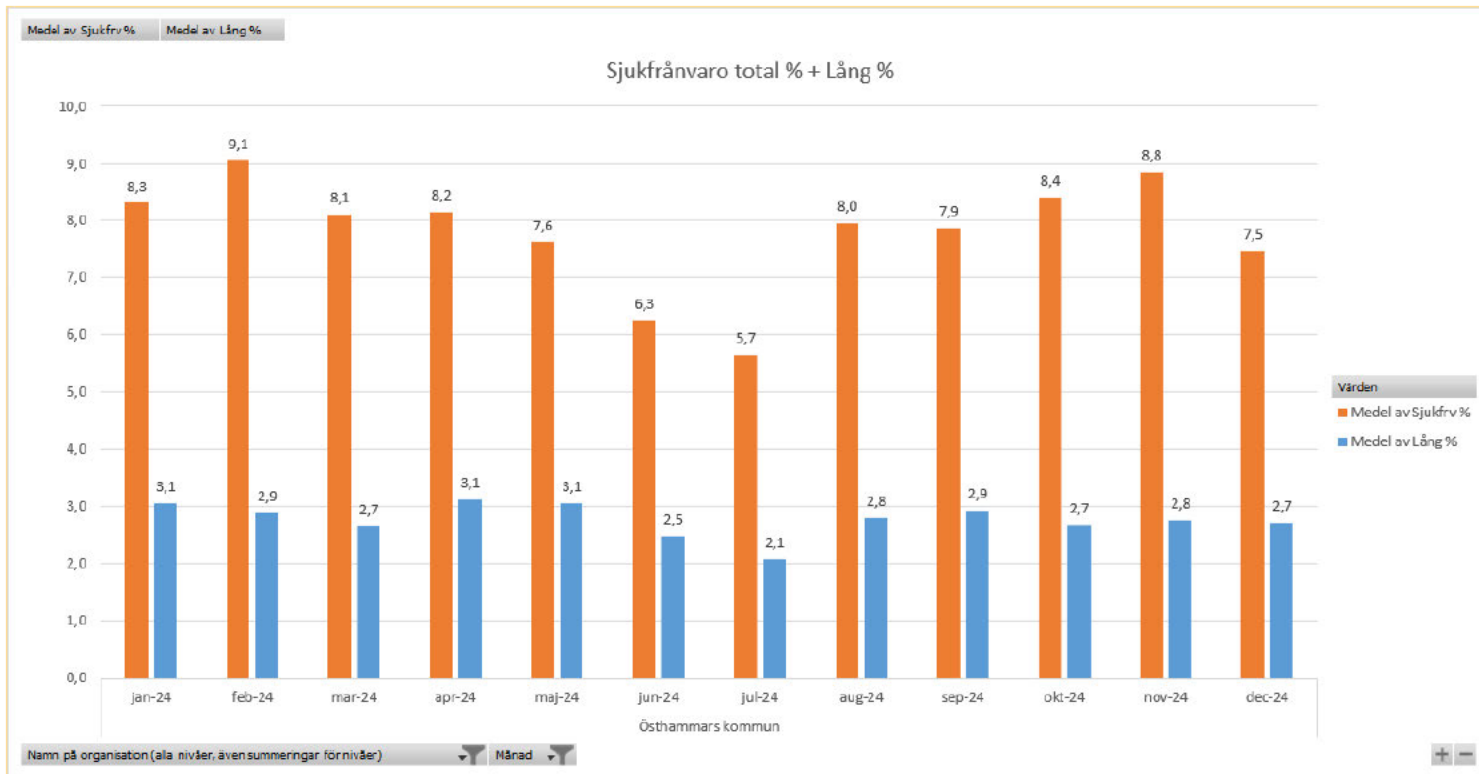
Sjukfrånvaro

Januari – december 2024
Skyddskommitté 2025-02-10



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Östhammars kommun



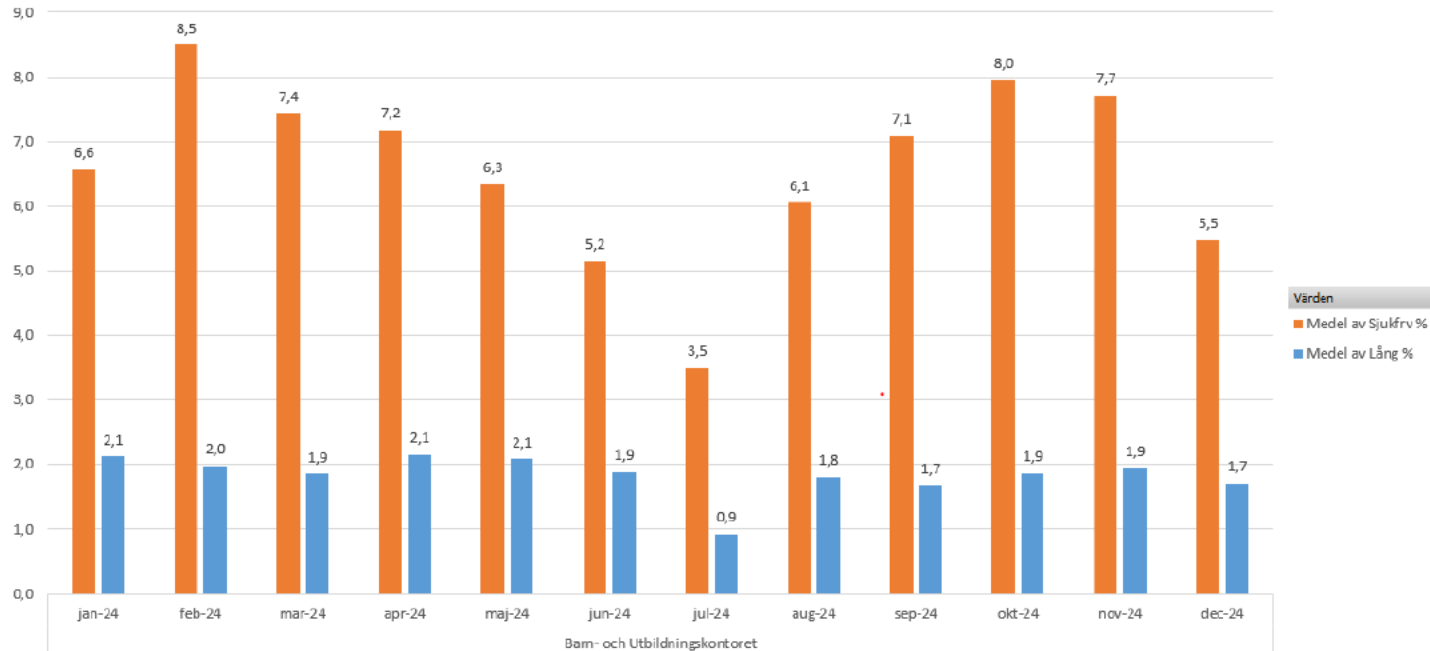
Medelvärde sjuk total: 7,8%
Medelvärde sjuk lång: 2,8%

Jämfört med 2023:
Medelvärde sjuk total: 7,5%
Medelvärde sjuk lång: 2,5%

Barn och Utbildningskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

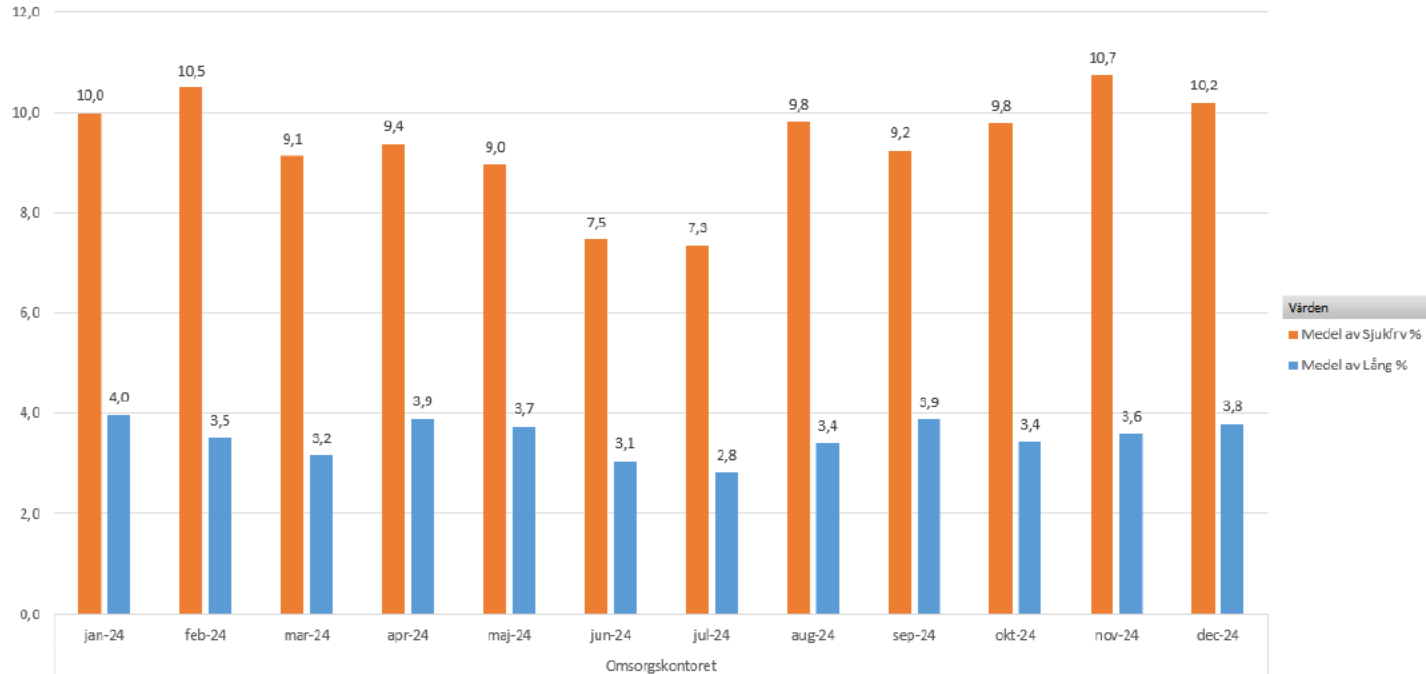


Medelvärde sjuk
total: 6,6%
Medelvärde sjuk
lång: 1,8%

Omsorgskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

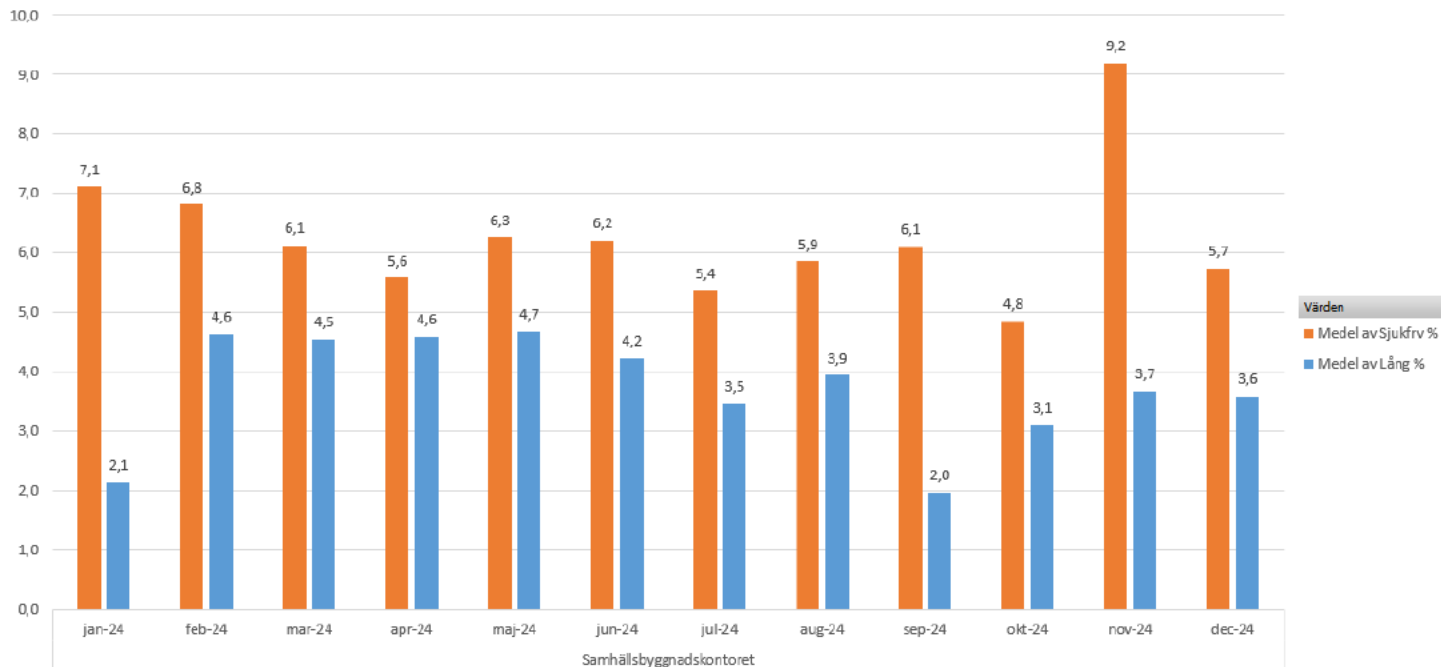


Medelvärde sjuk
total: 9,4%
Medelvärde sjuk
lång: 3,5%

Samhällsbyggnadskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

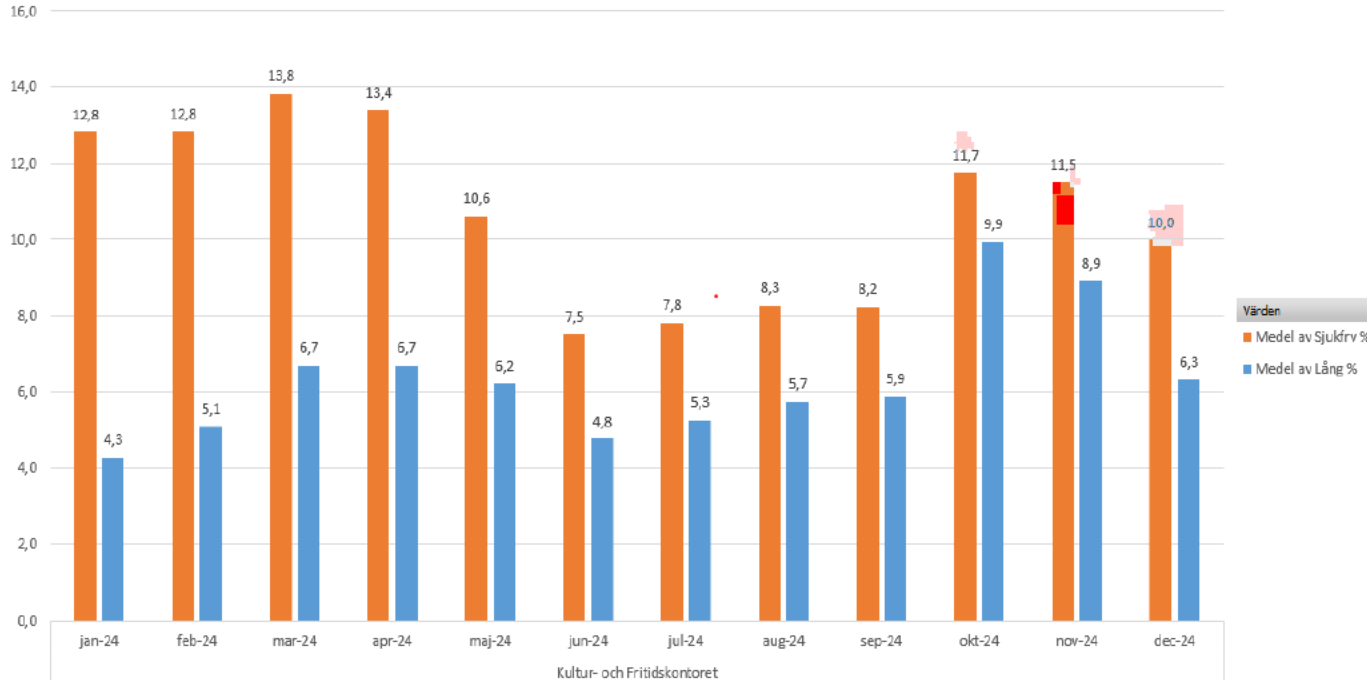


Medelvärde sjuk
total: 6,3%
Medelvärde sjuk
lång: 3,7%

Kultur- och fritidskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

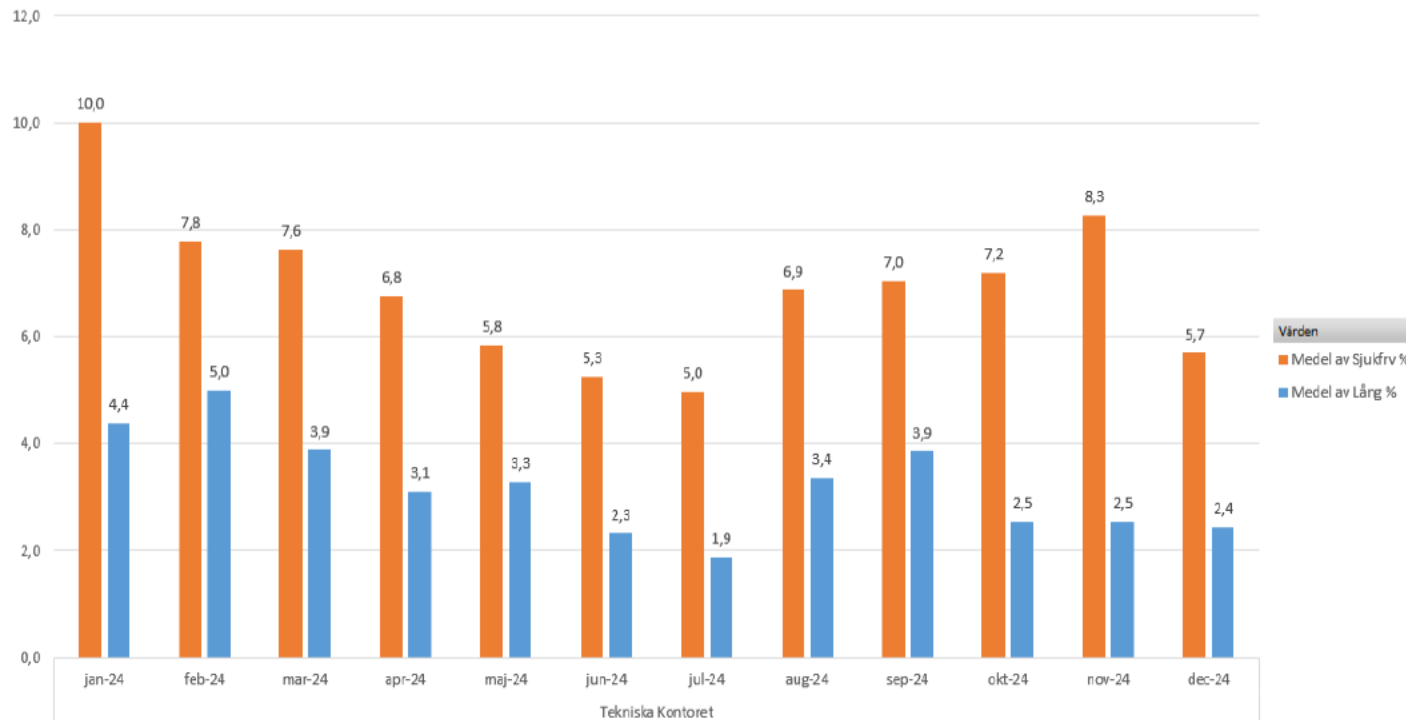


Medelvärde
sjuk total:
10,7%
Medelvärde
sjuk lång:
6,3%

Tekniska kontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

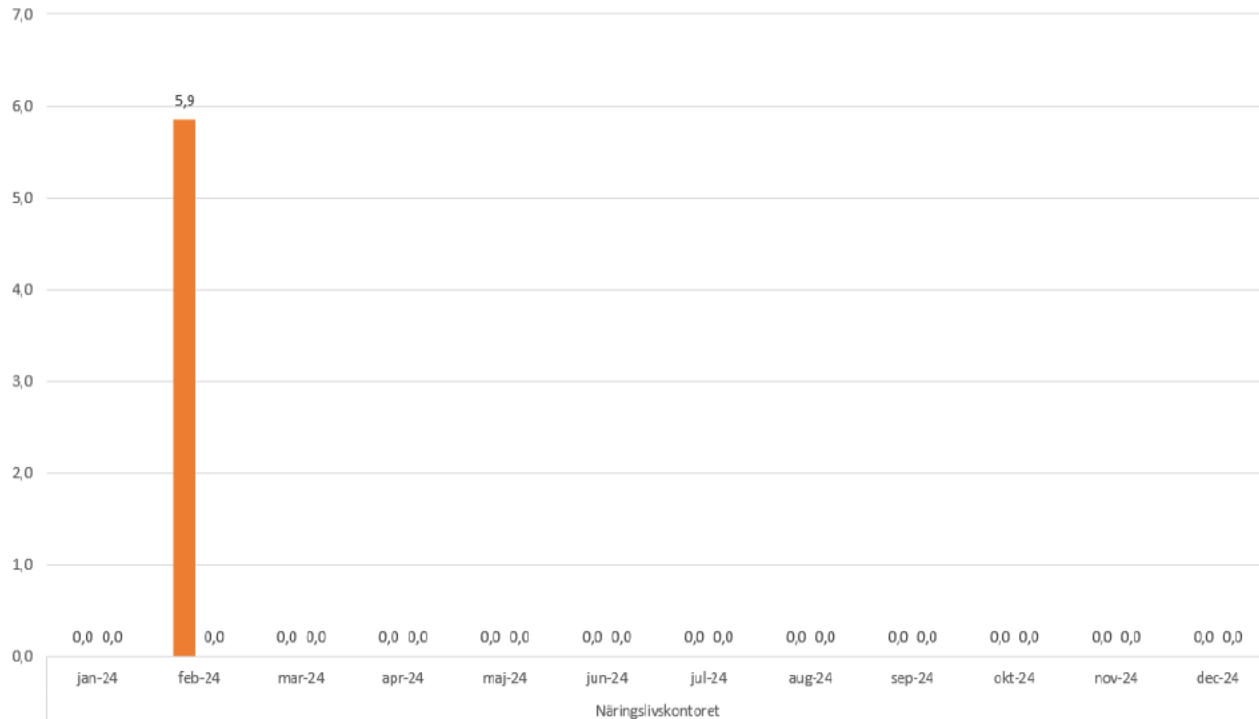


Medelvärde sjuk
total: 6,9%
Medelvärde sjuk
lång: 3,2%

Näringslivskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

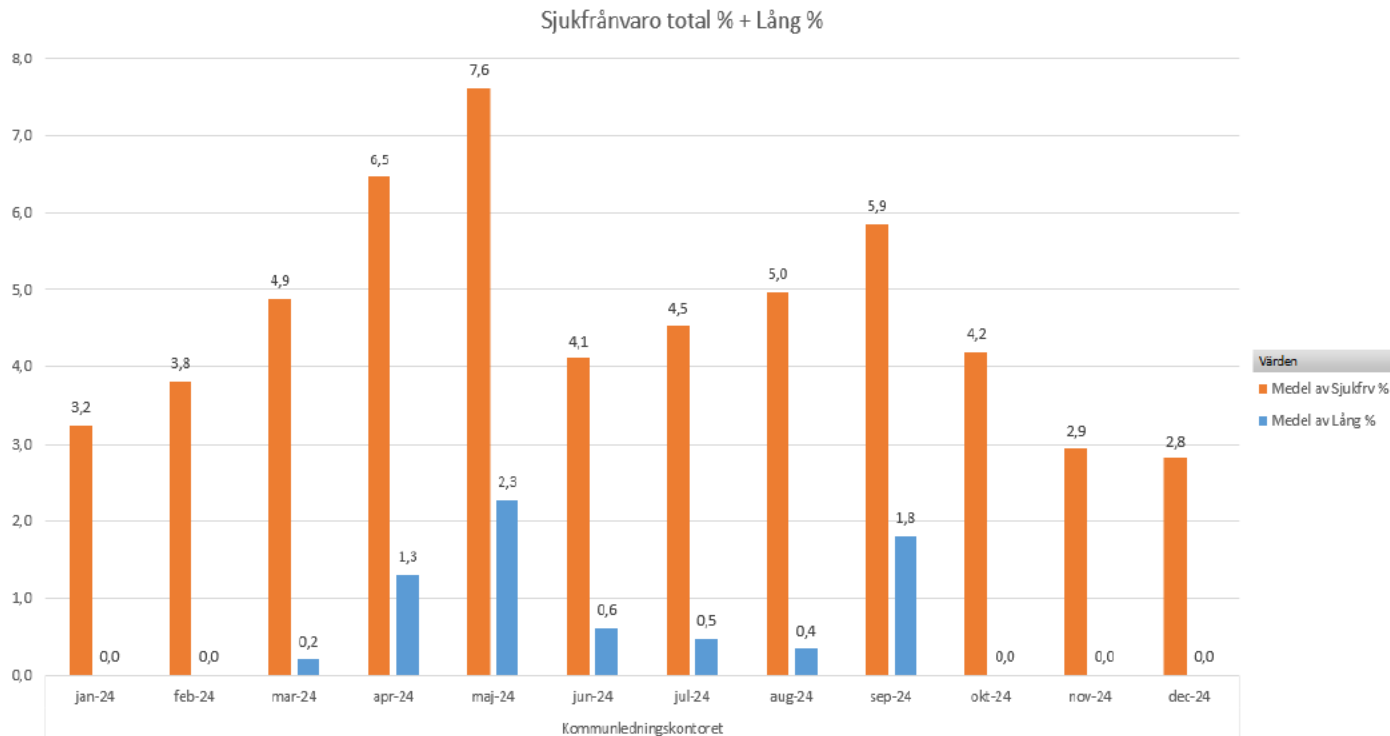


Medelvärde sjuk total: 0,5%
Medelvärde sjuk lång: 0,0%

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Kommunledningskontoret

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %



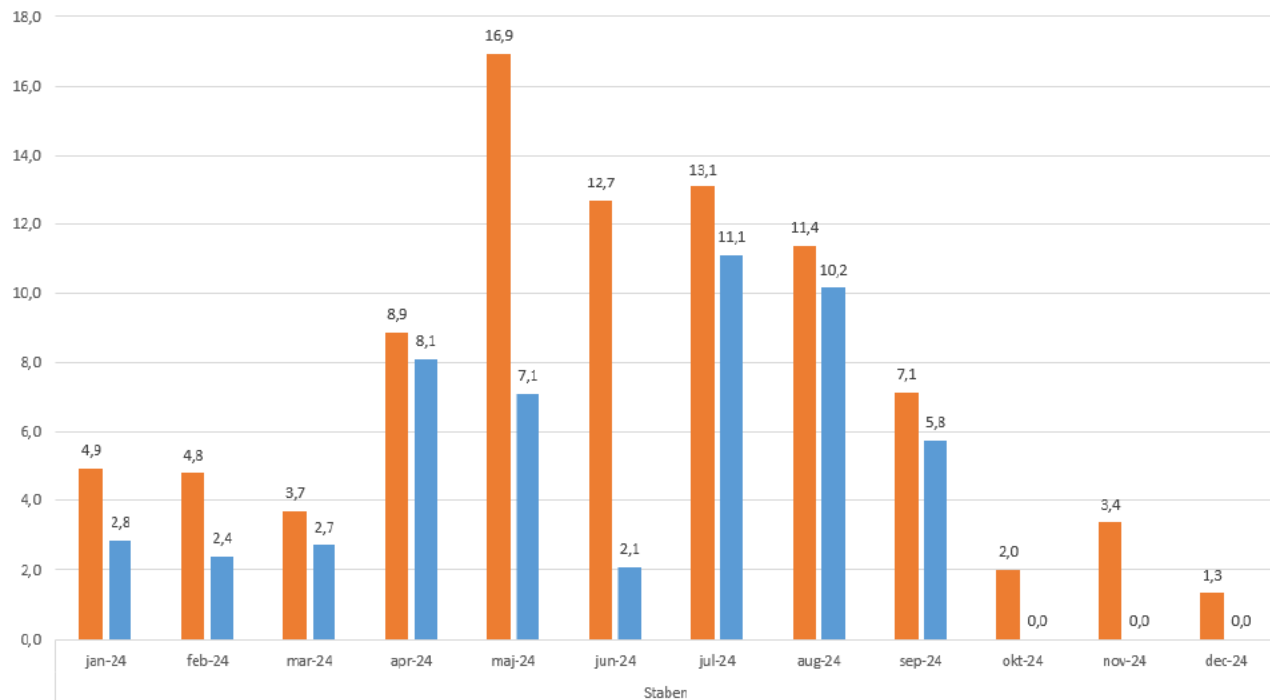
Medelvärde sjuk
total: 4,6%
Medelvärde sjuk
lång: 0,6%

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Staben

Medel av Sjukfrv% Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde
sjuk total:
7,5%
Medelvärde
sjuk lång:
4,4%

Värden

Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Urval av större verksamheter

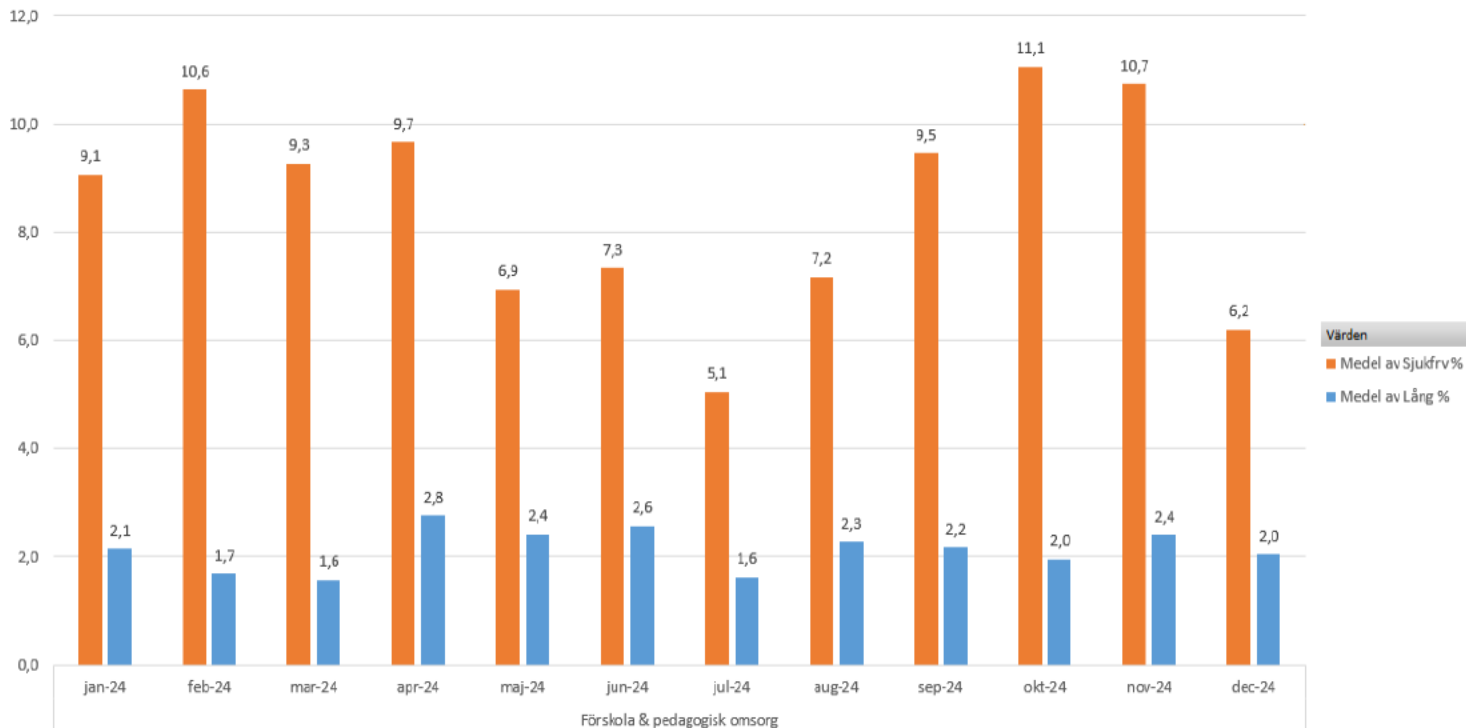


ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Förskola och pedagogisk omsorg

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde sjuk
total: 8,5%
Medelvärde sjuk
lång: 2,1%

Värden

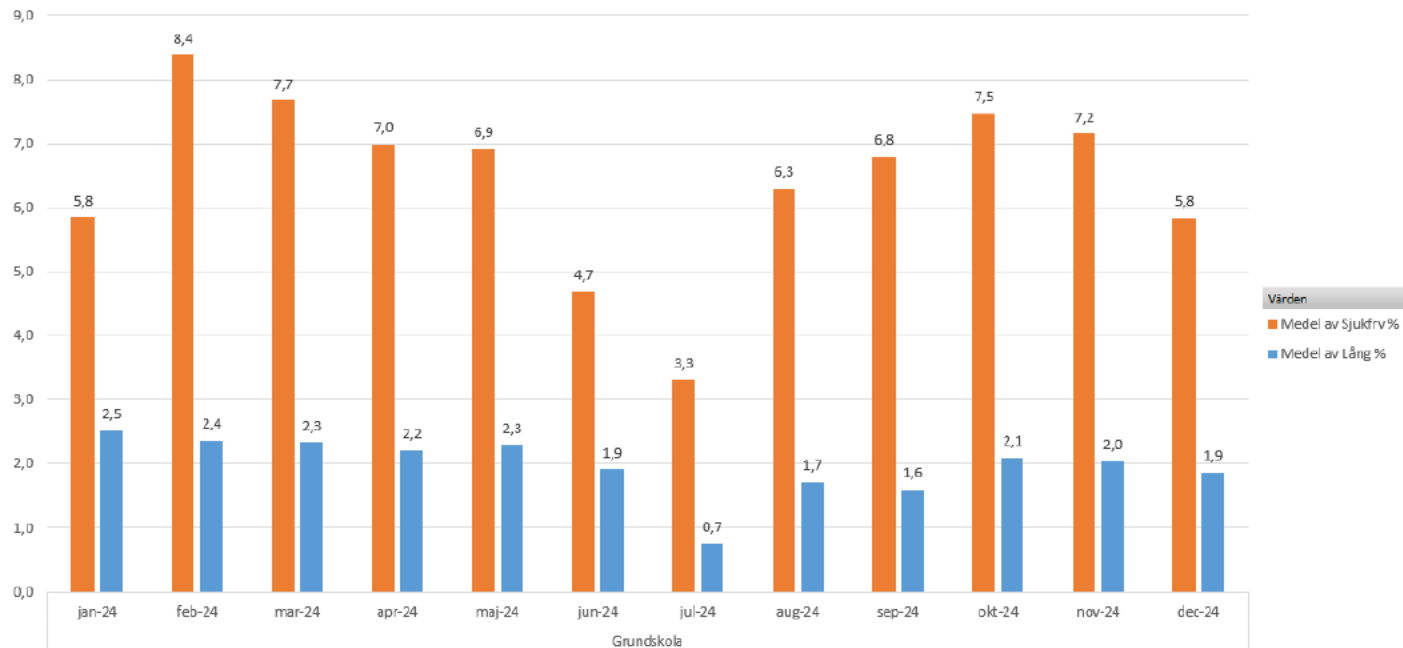
Medel av Sjukfrv %

Medel av Lång %

Grundskola

Medel av Sjukfrv% Medel av Lång%

Sjukfrånvaro total % + Lång %

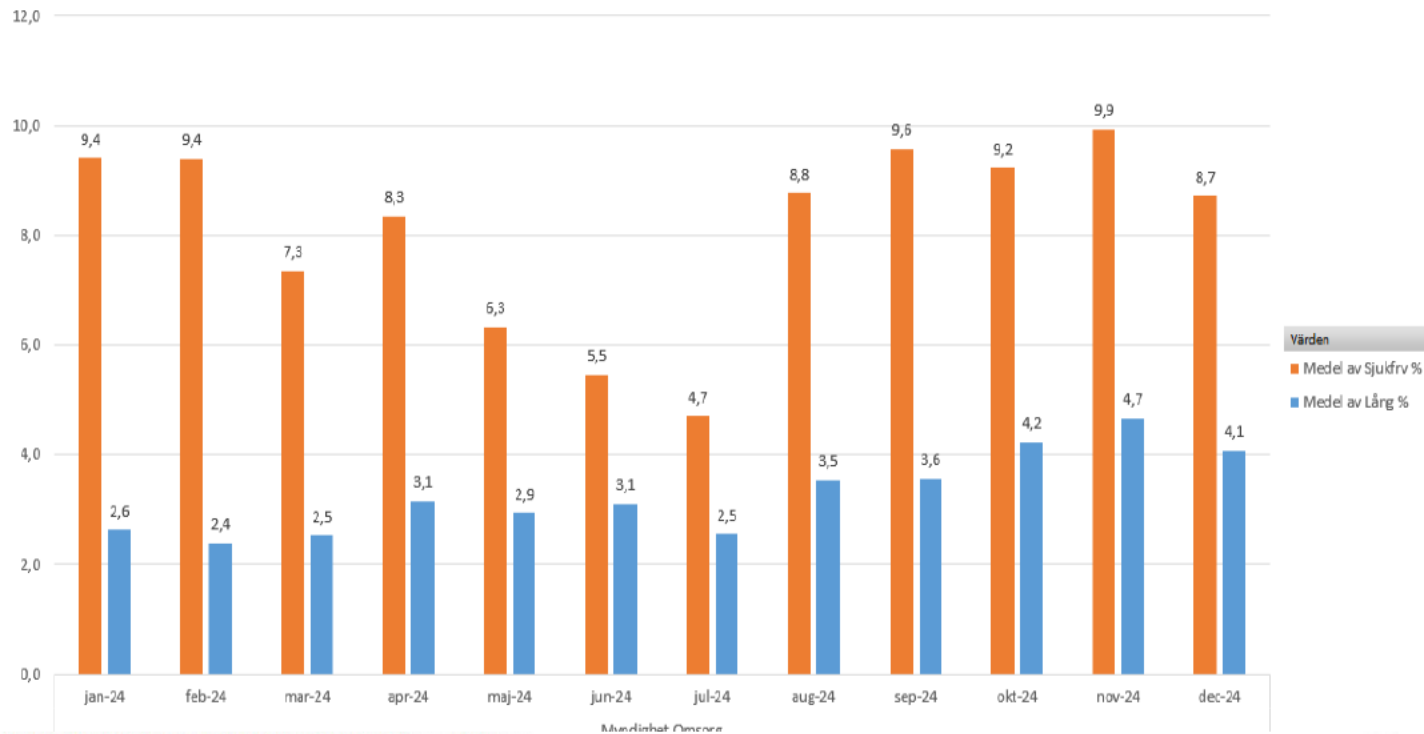


Medelvärde sjuk
total: 6,4%
Medelvärde sjuk
lång: 2,0%

Myndighet Omsorg

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

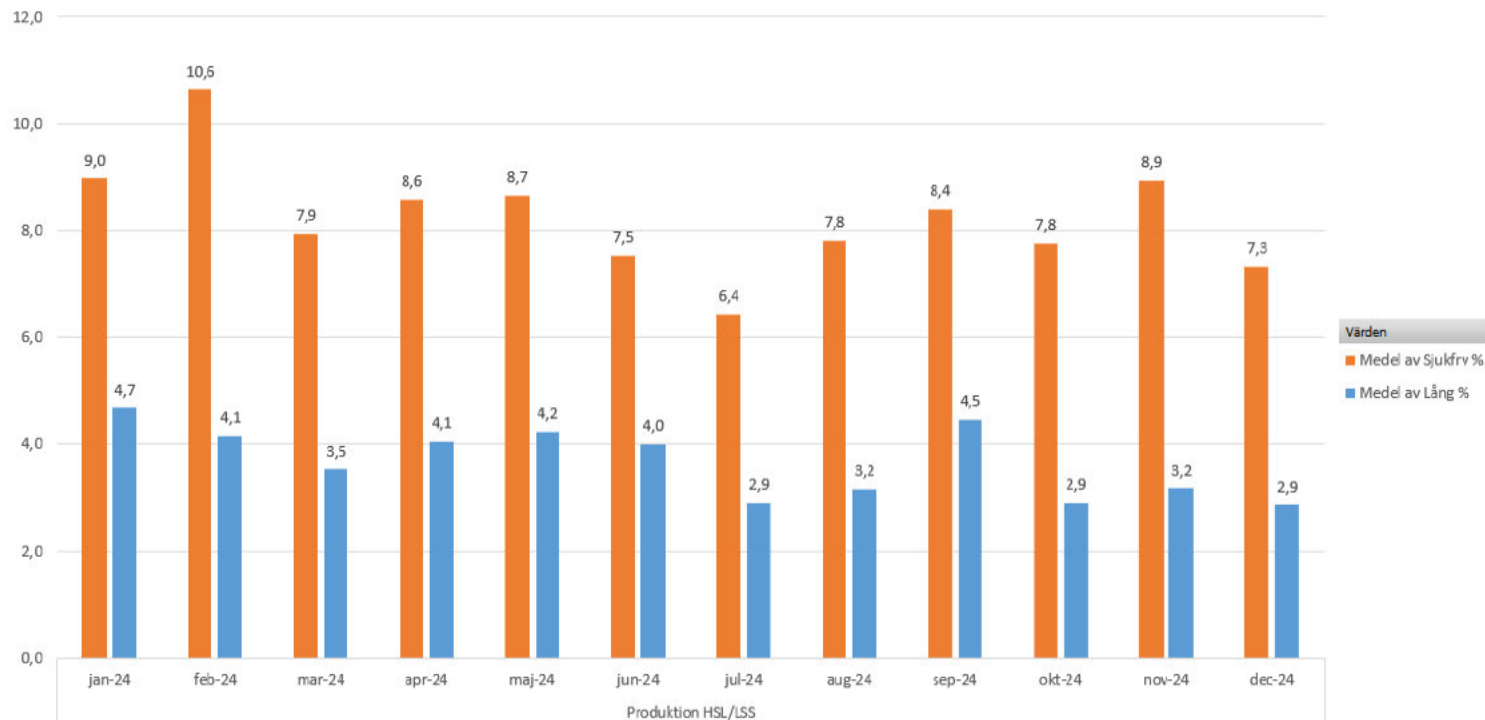


Medelvärde
sjuk total:
8,1%
Medelvärde
sjuk lång:
3,3%

Produktion HSL/LSS

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

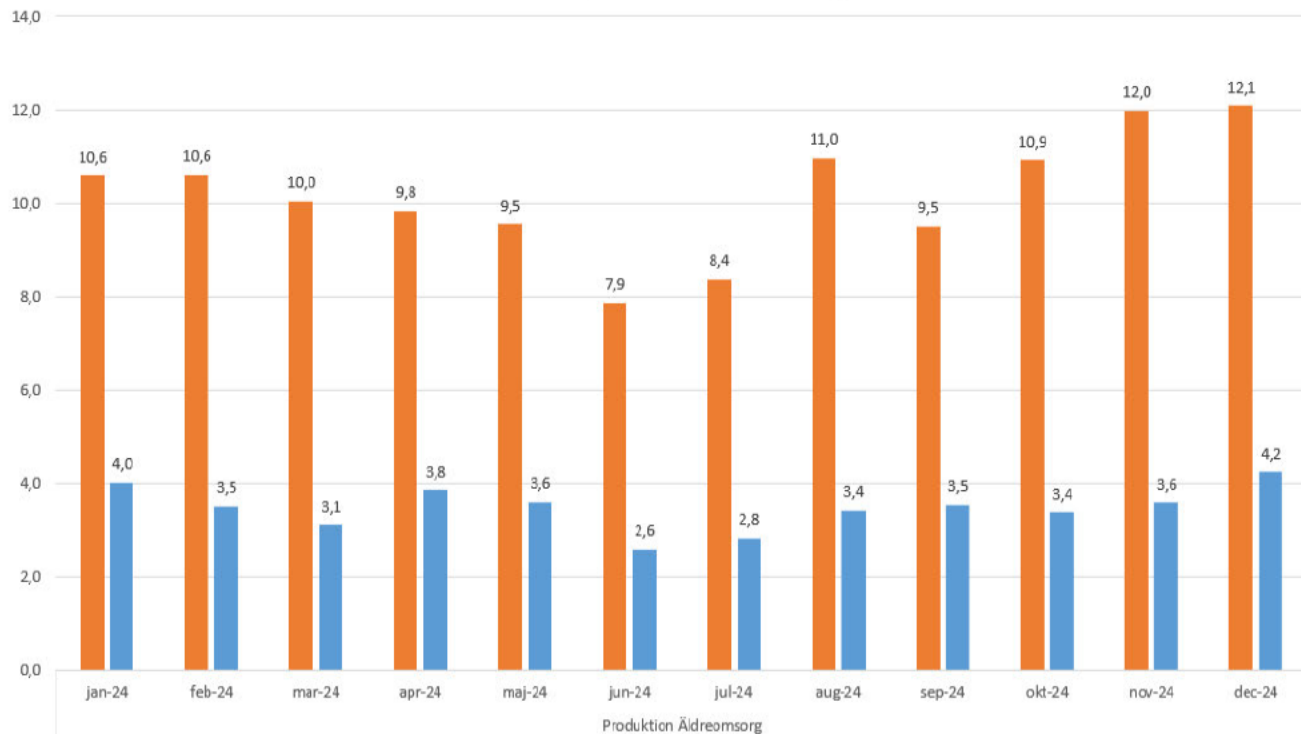


Medelvärde sjuk total:
8,2%
Medelvärde sjuk lång:
3,7%

Produktion Äldreomsorg

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Värden

Medel av Sjukfrv %

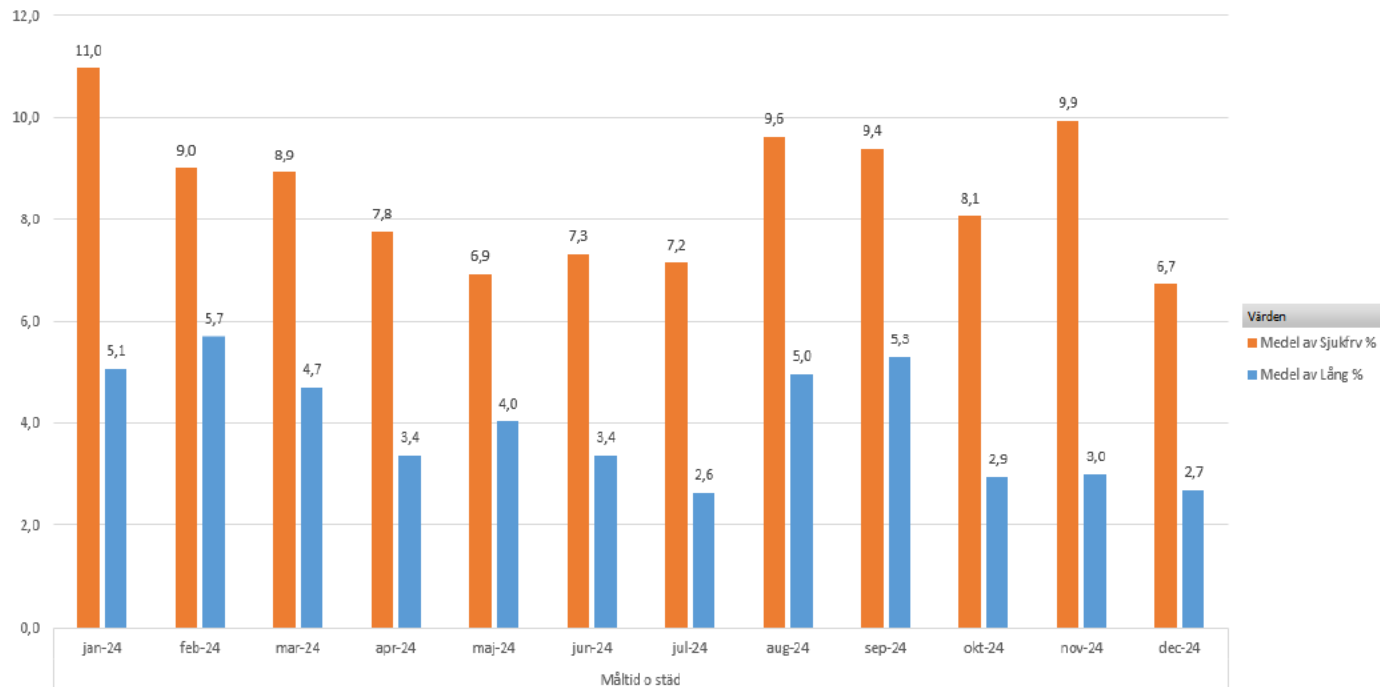
Medel av Lång %

Medelvärde sjuk total:
10,2%
Medelvärde sjuk lång:
3,5%

Måltid & Städ

Medel av Sjukfrv % Medel av Lång %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



Medelvärde sjuk
total: 8,5%
Medelvärde sjuk
lång: 4,0%

| Kontor | Arbetets organisering | Arbetsbelastning och krav | Möjlighet att påverka | Stöd | Återhämtning | Ledarskap |
|----------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------|--------------|-----------|
| Barn- och utbildning | 89 | 72 | 75 | 85 | 63 | 76 |
| Kommunledning | 73 | 70 | 73 | 77 | 65 | 66 |
| Kultur- och fritid | 67 | 65 | 69 | 68 | 62 | 68 |
| Omsorg | 75 | 66 | 72 | 76 | 60 | 63 |
| Samhällsbyggnad | 62 | 61 | 70 | 69 | 56 | 57 |
| Tekiska | 82 | 75 | 84 | 85 | 71 | 65 |
| Öst medelvärde | 81 | 70 | 75 | 81 | 63 | 69 |

| Kunskaper och utveckling | Psykologisk trygghet | Medelvärde per kontor |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
| 82 | 83 | 78 |
| 71 | 79 | 72 |
| 73 | 67 | 67 |
| 75 | 75 | 70 |
| 70 | 76 | 65 |
| 81 | 79 | 78 |
| 78 | 79 | 75 |



Lennart Jonasson

Krav visseblåsning

Offentliga och privata arbetsgivare med + 50 anställda ska ha en visseblåsarfunktion .

Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet (= ansvarar för att inrätta externa rapporteringskanaler)

EU lag som blev svensk lag 2021. Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar missförhållanden,

Lennart Jonasson

Lagen i huvuddrag

- Visselblåsare ska skyddas mot repressalier från arbetsgivare. Visselblåsare ska ha rätt till skadestånd om de ändå utsetts för repressalier.
- Visselblåsaralarm ska hanteras av särskilt utsedda personer som ska vara självständiga och oberoende
- Ska utformas för en bred krets såsom volontärer, praktikanter, konsulter utöver anställda

Lennart Jonasson

Kriterier

- Visselblåsarlagen gäller endast för de (anställd mm) som **upplyser om missförhållanden av arbetsrelaterat sammanhang** samt att ärendet behöver ***vara av allmänintresse***.
Anställda huvudgrupp
- Dessa personkategorier har **inte** möjlighet att rapportera genom kanalen:
- Elever, anhöriga, brukare, patienter, vårdnadshavare, förtroendevalda, medborgare i allmänhet med flera.



Lennart Jonasson

Exempel

Visselblåsning är när en person rapporterar om missförhållanden i en verksamhet¹. Det kan handla om saker som är olagliga, oetiska eller på annat sätt olämpliga. Exempel på missförhållanden som kan rapporteras är

- Bedrägeri eller korruption
- Trakasserier, mobbning eller diskriminering
- Överträdelser av standarder gällande hälsa och säkerhet (arbetsmiljö)
- Skador på miljön, varor eller egendom
- Avsiktliga lagbrott

– Om anmälan

Visselblåsare bör ha "rimlig grund att tro att informationen om rapporterade överträdelser var sann vid tidpunkten för rapporteringen."

De bör sedan dela sin information genom vår kanal, vilket tillåter dem att göra det skriftligen, muntligen eller både och.

Lennart Jonasson

Syfte funktionen

- Upprätthålla vår kanal för att rapportera missförhållanden i arbetsrelaterade förhållanden *
- Kan komplettera i vissa fall om de inte räcker att rapportera internt
- Om information/ uppgift inte är lämplig att rapportera internt.
- Säkerställa att ingen som anmäler får repressalier



Lennart Jonasson

Aktörer

Kommunens visselblåsarfunktion hanteras delvis av den externa leverantören Lantero AB för att garantera anonymitet och sekretess. Det finns möjlighet att rapportera muntligt, skriftligt eller genom att boka ett fysiskt möte.

Utredning sker genom av visselblåsarfunktionen själva (kommunen) med sekretess.

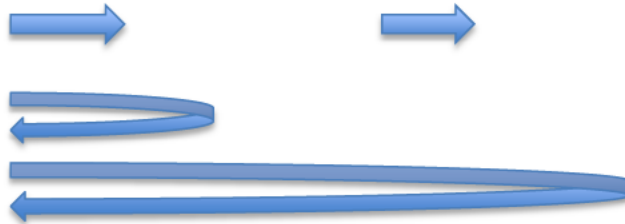
Lennart Jonasson

- Sammanfattning med process Östhammars kommun
- Expertkompetens inom alla områden
- Tillräcklig behörighet för att utreda
- God mötesplanering

Anmälan

Lantero kriterier/ anonym

Visselblåsarfunktion Utredning/beslut



Lennart Jonasson

Nyckelord funktionen

- Etik
- Tillsyn
- Arbetsmiljö
- Kompetens och opartiskhet
- Själständighet
- Allmänheten
- Förtroende för Östhammars kommun

/ ok

Löneöversyn tidplan

Central samverkan + Skyddskommitté 20250210



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Löneöversyn 2025

| Datum | Uppgift | Facklig organisation | Dokument |
|----------|---|---|---|
| Dec-mars | Chef planerar och genomför lönesamtal utifrån arbetsplatsens lönekriterier. (Lönesamtal med medarbetare i Akademikeralliansen bör ske innan 16/2) | Samtliga fackförbund och oorganiserade | Lönekriterier |
| 3-7 feb | Chef kontrollerar att medarbetarlistan i förhandlingsmodulen stämmer | Samtliga fackförbund och oorganiserade | Se filen Kontroll av lista.xlsx |
| 7 feb | Deadline för att kontrollera listan | Samtliga fackförbund och oorganiserade | |
| 7 feb | Utbildning i löneöversyn. HR bjuder in samtliga chefer. | | |

Löneöversyn 2025

| | | | |
|---------------|--|--|--|
| 8-16 feb | Lönebud för Akademikeralliansen läggs in i förhandlingsmodulen | Akademikeralliansen I (Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrka, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Arkitekter, Sveriges Ingenjörer, Psykologförbundet, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, SULF) | |
| 16 feb | Deadline lönebud Akademikeralliansen | Akademikeralliansen | |
| 31 mars | Befintliga avtal löper ut (inte Akademikeralliansens som är tillsvidare) Nya avtal på plats tidigast 1 april. | Samtliga fackförbund (utom Akademikeralliansen) | |
| Efter 1 april | Vi återkommer med datum för att lägga in lönebud på resterande fackförbund utifrån utfall i de centrala förhandlingarna. | | |

Kommunledningskontoret/HR och lön
Åsa Lindberg, HR-chef

Föredragande:

(som avsatt tid i samband med sammanträdet) Lina Edlund och Åsa Lindberg

Instans:

(högsta instans där ärendet ska behandlas) KS

Sammanträde:

(önskat sammanträde/-n, ange önskad tidsplan) 2025-02-25

Införande av krav på utdrag ur belastningsregistret och misstankeregister för personal som ska utföra insatser i hemmet till äldre personer eller för personer med funktionsnedsättningar

Förslag till beslut

För att öka tryggheten för den enskilde och att motverka att någon utsätts för brott eller kränkande behandling i sitt eget hem och i sin privata sfär föreslås Kommunstyrelsen besluta om införande av krav på utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret vid erbjudande om anställning. Det ska omfatta personer som utför insatser i hemmet till äldre personer eller för personer med funktionsnedsättningar i Östhammars kommun i enlighet med förslagen i DS 2024:24.

Kommunstyrelsen föreslås fatta beslutet att förvaltningen från och med den 1 mars 2025 inför kravet om uppvisade av utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret när personer erbjuds anställning eller på liknande grund tilldelas arbetsuppgifter på uppdrag till personer som kommer att arbeta med äldre eller personer med funktionsnedsättning inom Östhammars kommun.

Kommunstyrelsen föreslås fatta beslutet att förvaltningen tar fram tillämpningsanvisningar som följer DS 2024:24 rekommendationer och kommande lagstiftning samt att utbildning ges till chefer i urvalsprocessen vid rekrytering och bemanning.

Kommunstyrelsen föreslås fatta beslutet att förvaltningen i sin internkontroll säkerställer att kraven om utdrag från belastningsregister och misstankeregistret har implementerats i leverantörernas urvalsprocesser inför bemanningsuppdrag inom Östhammars kommun.

Kort bakgrund till beslutet

Regeringen har för avsikt att fatta beslut om ny lagstiftning avseende utökade registerkontroller vid anställning i kommuner där arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning förekommer. Lagförslaget föreslås träda i kraft från och med en 1 juni 2025.

Då Östhammars kommun har behov att rekrytera ett 100-tal vikarier till omsorgen för sommaren 2025 finns ett krav att starta upp rekryteringsprocesserna i god tid och därmed finns också behovet att införa registerkontroll före lagen trätt i kraft.

Riskbedömning finns i bilaga ärendebeskrivning.

Kommunledningskontoret/HR och lön
Åsa Lindberg, HR-chef

Samverkan och MBL

Samverkan har skett inom Omsorgskontorets verksamhet samt i Central samverkan.
Synpunkter och åtgärdsförslag kommer införlivas i tillämpningsanvisningarna.

Beslutsunderlag

Inga ytterligare handlingar. Muntlig föredragning på sammanträdet.

Beslutet skickas till

Åsa Lindberg

Bilaga 1) Ärendebeskrivning