

Central samverkan

2026-03-30 13:15 -

15:15

Deltagarlista

Närvarande Skyddskommitté samt Samverkan

För arbetsgivaren:

Matilda Permerius, HR-partner

Åsa Lindberg, HR-chef

Närvarande:

Sveriges Arbetsterapeuter Sanna Liljeholm

Sveriges Fysioterapeuter Pia Liljefors

Ej närvarande för arbetstagarna samverkan:

Sveriges Lärare

Sveriges Skolledare

Fysioterapeuterna

Vision

Sveriges Arbetsterapeuter

Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer

Psykologförbundet

DIK

Akavia

Ledarna

SRAT

Akademikerförbundet SSR

Ärenden som behandlats denna samverkan

Plats

Teams

Deltagare

Matilda Permerius (*Organisatör*), Åsa Lindberg, Pia Liljefors, Sanna Liljeholm

1. Val av justerare av protokoll Samverkan (13:15)

Samtliga parter väljs till justerare.

2. Fastställande av föredragningslista (13:20)

Beslutspunkt 4.1 utgår från detta möte.

Beslut

- 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. Anskaffningsbeslut för upphandling av rehabiliteringssystem (Åsa Lindberg, 13:25)

I förra veckan godkände KSAU att vi kan förlänga Avtalet för rehabiliteringssystem. Vi har Adato sen tidigare och har haft i flera år. Chef använder det som ett dokumentationssystem för rehabiliteringsprocessen, och det finns en koppling till Personec P. Det är ett viktigt system för att säkerställa att vi arbetar korrekt med rehabilitering och att vi för arbetet framåt. Vi har gjort en upphandling med Adato. Det finns flera fördelar med just Adato. Det är ett välfungerande program som är känt av cheferna. Det är också bra ur en säkerhetssynpunkt. Istället för att ligga på IT-centrums servrar kommer ligga på molnet. När vi har det hos leverantören blir det enklare att göra uppdateringar för säkerhet exempelvis, vilket är bra.

Arbetsgivaren kommer att boka en dragning för fackliga parter om Adato, där tillfälle ges att få se hur systemet ser ut och fungerar. Åsa Lindberg återkommer kring det.

Fackliga tillsammans med arbetsgivaren enas kring att denna punkt inte behöver beslutsamverkas.

Beslut

- Fackliga har tagit del av informationen och ärendet är slutsamverkat.

Bilagor

Tjänsteskrivelse anskaffningsbeslut system för rehabilitering och misskötsamhet.docx

3.2. Anskaffningsbeslut för upphandling av systemstöd för dokumentation av misskötsamhet (Åsa Lindberg, 13:30)

Ett väl fungerande rehabiliteringssystem är fördelaktigt eftersom det skapar en strukturerad och dokumenterad process under medarbetares sjukfrånvaro vilket kan underlätta rehabiliteringsarbetet för personalansvarig samt säkerställa att arbetsgivaren uppfyller sitt lagstadgade rehabiliteringsansvar (arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken). Genom att personalansvarig chef agerar tidigt under sjukfrånvaro, följer rehabiliteringsprocessen och dess rutiner ges en samlad bild vilket kan underlätta återgång till arbetet och förhindra att långvarig ohälsa uppstår. Med en väl fungerade rehabiliteringsprocess finns möjligheten att förkorta sjukskrivningsperioder, vilket minskar kostnader för sjuklöner och löner för vikarier.

Ett system för misskötsamhet skapar goda förutsättningar att kommunen kan säkerställa rättssäkerhet, dvs för att hantera misskötsamhet i arbetet (t.ex. arbetsvägran, olovlig frånvaro, samarbetsvårigheter eller inkompetens) och att vid en arbetsrättslig tvist om uppsägning kunna bevisa att medarbetaren misskött sig och fått chansen att bättra sig. Ett systematiskt dokumentationsförfarande (varningar, dokumenterade samtal) är då avgörande.

Med ett system kan också arbetsgivaren göra det tydligt för medarbetarna vilka regler som gäller och vilka konsekvenser som följer av misskötsamhet. Systemet möjliggör en gradvis åtgärdstrappa från informell rådgivning till formella varningar, vilket är mer effektivt och humant än drastiska åtgärder. Det kommer även att kunna möjliggöra hantering av "ofrivillig" misskötsel dvs att skilja på ovilja (disciplinära problem) och inkompetens/sjukdom (ofrivillig misskötsel), vilket kräver rehabiliteringsinsatser snarare än varningar.

Sammanfattningsvis är systemet ett verktyg för att skapa ordning och reda, minimera juridiska risker vid uppsägningar och upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö.

Fackliga parter kommer kallas till en beslutssamverkan för denna punkt.

Beslut

- Fackliga parter har tagit del av informationen.

Bilagor

Tjänsteskrivelse anskaffningsbeslut system för rehabilitering och misskötsamhet.docx

3.3. Upphandling av företagshälsovård (Åsa Lindberg, 13:35)

Avtalet med Falck löper ut 1:a januari 2027. Vi behöver starta en upphandlingsprocess för att antingen fortsätta med Falck alternativt byta till en annan leverantör. När HR har haft upp uppstartsmöte kan vi återkomma med en kartläggning så att fackliga får ta del av de olika alternativen och vad de erbjuder.

Beslut

- Fackliga parter har tagit del av informationen.

4. 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.

4.1. Införande av NetClean (Pauliina Ludberg, 13:45)

Punkt utgår.

5. Övriga punkter

6. Underskrifter

Åsa
Lindberg
Ordförande

Matilda Permerius
Sekreterare

Sanna
Liljeholm
Justerare

Pia
Liljefors
Justerare

Kommunledningskontoret
Åsa Lindberg, HR-chef

Föredragande:

(ange samtliga personer som avsatt tid i samband med sammanträdet)

Åsa Lindberg

Instans:

(högsta instans där ärendet ska behandlas, kontrollera delegation och reglemente)

Kommunstyrelsens arbetsutskott

Sammanträde:

(önskat sammanträde/-n och datum)

24 mars 2026, KSAU

Tid:

(ange hur lång tid du behöver för föredragning av ditt ärende) 5 min

Anskaffningsbeslut

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott beviljar anskaffningsbeslut till system för rehabilitering och misskötsel.

Beslutsmotivering

Nuvarande avtal med leverantören är undertecknat 2011 och behöver därmed konkurransutsättas enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU, lag 2016:1145) och kommunens riktlinjer. Avtalstiden för det nya avtalet kommer att bli på 4 år totalt (2 år med option om förlängning 1 år plus 1 år). Nya systemet beräknas vara i drift under hösten 2026.

Ärendebeskrivning

Ett väl fungerande rehabiliteringssystem är fördelaktigt eftersom det skapar en strukturerad och dokumenterad process under medarbetares sjukfrånvaro vilket kan underlätta rehabiliteringsarbetet för personalansvarig samt säkerställa att arbetsgivaren uppfyller sitt lagstadgade rehabiliteringsansvar (arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken). Genom att personalansvarig chef agerar tidigt under sjukfrånvaro, följer rehabiliteringsprocessen och dess rutiner ges en samlad bild vilket kan underlätta återgång till arbetet och förhindra att långvarig ohälsa uppstår. Med en väl fungerande rehabiliteringsprocess finns möjligheten att förkorta sjukskrivningsperioder, vilket minskar kostnader för sjuklöner och löner för vikarier.

Ett system för misskötsamhet skapar goda förutsättningar att kommunen kan säkerställa rättssäkerhet, dvs för att hantera misskötsamhet i arbetet (t.ex. arbetsvägran, olovlig frånvaro, samarbetssvårigheter eller inkompetens) och att vid en arbetsrättslig tvist om uppsägning kunna

Kommunledningskontoret
Åsa Lindberg, HR-chef

bevisa att medarbetaren misskött sig och fått chansen att bättra sig. Ett systematiskt dokumentationsförfarande (varningar, dokumenterade samtal) är då avgörande. Med ett system kan också arbetsgivaren göra det tydligt för medarbetarna vilka regler som gäller och vilka konsekvenser som följer av misskötsamhet. Systemet möjliggör en gradvis åtgärdstrappa från informell rådgivning till formella varningar, vilket är mer effektivt och humant än drastiska åtgärder. Det kommer även att kunna möjliggöra hantering av "ofrivillig" misskötsel dvs att skilja på ovilja (disciplinära problem) och inkompetens/sjukdom (ofrivillig misskötsel), vilket kräver rehabiliteringsinsatser snarare än varningar.

Sammanfattningsvis är systemet ett verktyg för att skapa ordning och reda, minimera juridiska risker vid uppsägningar och upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Kostnaden beräknas öka för perioden till ca 500 000kr. Förvaltningens bedömning är att driftskostnaden kommer att hålla sig inom befintlig ram.

Prövning av barnets bästa

En barnkonsekvensanalys har inte bedömts relevant i ärende

Beslutet skickas för åtgärd till

HR-chef

Beslutet skickas för kännedom till

Lisa Karbelius, HR-partner