

Sektorsamverkan Sektor samhälle

2022-10-11 13:00

11 oktober kl 13:00-14:30, SR Ormön

Deltagarlista

Arbetsgivarrepresentanter:

Ulf Andersson, sektorchef samhälle

Arbetstagarrepresentanter

Birgitta Bergström, Vision Östhammar

Lina Lehndal, Naturvetarna

Samuel Sundin, Skyddsombud

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Matilda Stigell, HR-partner

Arbetstagarrepresentanter:

Kommunal Östhammar

Ledarna

Tina Luther, sektorsamordnare/sekreterare

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Plats

SR Ormön

Deltagare

Lina Ahlén Svalbro (*Organisatör, Frånvarande*), Annelie Wallén (*Frånvarande*), Birgitta Bergström, Dag Elfgren (*Frånvarande*), Eric Renman (*Frånvarande*), Lina Lehndal, Matilda Stigell (*Frånvarande*), Östhammar Mitt (*Frånvarande*), Osthammarsavdelningen, Samuel Sundin, Tina Luther, Ulf Andersson

1. Val av justerare av dagens protokoll

Samuel Sundin väljs som justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställs.

Fackliga organisationer har tagit del av informationen.

3. 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.

3.1. Risk- och konsekvensanalyser inom sektor samhälle

Frågeställning som inkommit från Vision Östhammar, finns det några uppföljningar i RKA som ej är utförda? Är handlingsplanerna korrekt hanterade?

Sektorchef är föredragande.

Sektorchef berättar om den handlingsplan som upprättades förra omorganisationen och som med regelbundenhet visas på central samverkan.

Sektorchef har avsiktligt valt att inte avsluta då man anser att man har ett ständigt pågående arbete kring handlingsplanen. Man har även redovisat den avsikten på central samverkan.

Vision ställer frågan om handlingsplanen ligger på nivån för central samverkan eller direkt påverkar sektorsamverkan.

Sektorchef har uppfattningen av att det handlar om central samverkan.

Vision önskar att man tar upp detta på sektorsamverkan för att se om det är några punkter som berör sektorn.

Sektorchef informerar att man har lika avsikt att ha en levande handlingsplan i den blivande fastighetsorganisationen. Handlingsplanens syfte är att ha synliga och tydliga mål.

Vision påtalar att man bör arbeta aktivt med handlingsplanerna för att se till att de genomförs.

Fackliga organisationen har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Handlingsplanen RKA reviderad.docx

3.2. Distansarbetsavtal

Frågeställning som inkommit från Vision Östhammar. Har alla avtal upprättats? Har man vetskap om vilka "alla" är?

Har enhetscheferna koll på var medarbetarna arbetar (distans/delvis distans, på kontoret), vad har man för rutiner kring detta?

Sektorchef är föredragande.

Sektorchef informerar om att det skiljer sig mellan olika enheter.

De enheter som inte har avtal upprättade har sektorchefen påtalat för de berörda cheferna att man måste upprätta dessa avtal.

Vision påtalar att man måste gå igenom tillsammans med chef den checklista som finns bifogat till avtalet, viktigt att både chef och medarbetare är väl medvetna om vad avtalet innebär.

Naturvetarna upplever inte att det är något problem på miljöenheten, de som arbetar hemifrån kommer att inkomma med avtalen för påskrift hos berörd chef.

Sektorchef informerar även att medarbetarna inom attraktiv- och växande kommun har enligt uppgift koll på sina distansarbetsavtal för de medarbetare som berörs utav detta.

På planenheten så går de flesta distansarbetsavtalen ut i november 2022, man har förlagt avtalstiden på det viset då ordinarie planchef är åter i tjänst och ska få avgöra vilka medarbetare som kan arbeta på distans och i vilken omfattning.

HR arbetar med att upprätta en enkät gällande distansarbete och kommer sedan att skickas ut till alla medarbetare och chefer.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.3. Chefstillsättning - framförhållning till fackliga

Inkommit från Vision Östhammar om vikten att man har framförhållning vid chefstillsättning och att alla berörda fackföreningar är med från början.

Sektorchef är föredragande.

Synpunkten från Vision avser processen gällande efterträdare till fritidsenheten. Man fick med väldigt kort varsel information om tilltänkt tillsättning av chef. Representant från Vision upplevde det som att det inte var tillräckligt god framförhållning i att vara med i processen av att ge samtycke till rekryteringen av nya hälso- och fritidschef samt att rekryterande chef inte respekterade att ombudet hade semester eller att fackliga behövde tid att gå igenom kandidatens ansökan.

Sektorchef har haft dialog med rekryterande chef angående detta och förstått att facket hade möjlighet att intervjua kandidater i samband med rekryteringen, men av olika skäl avstått från det. Arbetsgivaren vill också att våra processer efterlevs och att de fackliga organisationerna erbjuds delaktighet.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.4. OSA-enkät sektor samhälls chefer

Sektorchef är föredragande. Presenterar resultatet från OSA-enkäten som sektor samhälls chefer har gjort under Q3.

Sektorchef är föredragande om vikten i att man har ett ständigt arbete kring arbetsmiljö. Man har tyvärr förbigått att inkludera chefernas arbetsmiljö i detta arbete. Därför inför OSA-enkäten för Q3 separerade man alla enhetschefer och verksamhetschefer till en egen grupp med möjlighet att svara på en OSA-enkät. Resultatet har givit ett bra perspektiv på hur chefernas arbetsmiljö är i dagsläget.

Ledarna har tagit fram ett material för chefer att arbeta med, resultaten ska visa vad chefen saknar i sitt arbete. Bl.a. vilka förväntningar man har på sig som chef.

En annan del av statistiken som visar väldigt låga siffror är att cheferna inte känner att man har energi att göra saker utanför arbetsdagens slut. Detta är något man behöver arbeta med.

Naturvetarna ställer sig positiva till de siffrorna som visar hög statistik, man hade trott att siffrorna skulle bli lägre på fler områden än bara de som visar lågt enligt denna svarstatistik.

Man ställer även frågan om man har någon reglerad arbetstid som chef, eller om man har skyldighet att svara på mejl och telefon utanför ordinarie arbetstid?

Vision påtalar att chefer har oreglerad arbetstid, att man tidigare hört att man får avbryta chefer under semester. Detta grundar sig i att det finns otydliga rutiner och direktiv kring vad som gäller för deras tjänstgöring. Här behöver man skapa en tydlighet för vad som gäller.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

OSA-resultat chefer sektor Samhälle q322.pptx

3.5. Fastighetsorganisationen

Sektorchef informerar.

Resultatet av uppdraget att sammanföra fastighetsorganisationen är att man i september har presenterat ett förslag att enheten ska organisatoriskt placeras under växande kommun, och där enheten kommer att kallas fastighetsenheten. Denna kommer att ligga parallellt med avfallsenheten.

Syftet är att hela fastighetsorganisationen ska gå under samma ledarskap och sträva mot samma målbild.

Tidigare har fastighetsorganisationens delar saknat en tydlig målbild och man har där med upplevt att olika enheter har motarbetat varandra snarare än samarbetat. Detta är något man ser ska förbättras i och med sammanslagningen.

Vissa tjänster inom den nya fastighetsorganisationen kommer att förändras, bland annat kommer arbetsledarna inom fastighetsdriften att generellt få mer ansvar.

Man kommer att rekrytera en ny fastighetschef och tills denne person är rekryterad är arbetsgivarens förslag att göra avrop på en konsult för ett interimt chefsuppdrag.

Fastighetsdrift och projektledarna kommer att förflyttas från sektor verksamhetsstöd till sektor samhälle.

Nya fastighetsorganisationen kommer att träda i kraft från och med 1 november 2022.

Vision ställer frågan vem som kommer att ha det övergripande arbetsmiljöansvaret.

Arbetsgivaren kommer att se till att det klart och tydligt framgår vem som vid varje enskilt steg i omorganiseringen har arbetsmiljöansvaret.

Vision önskar att man tydligt specificerar vem som har arbetsmiljöansvar för respektive medarbetare.

Sektorchef meddelar även MBL förhandlingar pågår just nu samt att information kommer att kommuniceras från sektorchef till berörda personer under kommande veckan.

Man kommer både kommunicera detta per mejl men även i person direkt ute i organisationen.

Man har även informerat politikerna väl om denna omorganisation och vikten i att man har en tydlig målbild för fastighetsorganisationen.

En informationssida om fastighetsenheten kommer att upprättas på in.es.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

4. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå 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. Mötesserie sektorsamverkan 2023

Under föregående samverkan beslutades att förslag på mötesserie för sektorsamverkan 2023 skulle presenteras på detta möte.

Förslaget för 2023 är: (Torsdagar) 9 februari, 30 mars, 4 maj, 17 augusti, 28 september och 9 november, samtliga tillfällen föreslås att ske 9:00-10:30

Fackliga organisationer har inga invändningar till förslaget och man beslutar där med att fastställa mötesserien för 2023 enligt beskrivet ovan.

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.

5.1. Skydds rond kommunhuset

Vision lyfter frågan.

Man önskar veta när och om man har för avsikt och göra en skydds rond i och med omorganisationen och förändringen av lokalerna på kommunhuset.

Akademikerförbundet SSR har sökt kontakt med fastighetsägaren men inte fått respons.

Vision påtalar även att detta handlar primärt om projektet "kommunhuset" och att man inte kunnat färdigställa allting ännu. Man önskar att få ett svar på när man har för avsikt att genomföra detta.

Sektorchef tar med sig frågan för uppföljning till nästa sektorsamverkan.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Tillf fritidschef

*Tillförordnad hälso- och fritidschef tillträder 11 oktober och avslutar anställning 31 december.
Hon arbetsleder personalen på anläggningarna fram tills dess att den nyrekryterade hälso- och fritidschef börjar 8 december.*

Den chef man rekryterat till fritidsenheten tillträder inte förens 8 december sektorchef har därför rekommenderat verksamhetschefen att tillsätta en konsult som tillförordnad chef med syftet att skapa goda förutsättningar för medarbetarna och även för den tillträdande enhetschefen att få en bra introduktion i verksamheten.

Tillförordnad chef är sedan tidigare erfaren inom Östhammars kommun.

Började anställningen den 11 oktober.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen och har inget att invända.

5.3. Rekrytering projektledning

Listningen blev nog inte rätt. Urvalet känns lite osäkert.

Några ska kallas till intervju, trots detta.

Vi ligger efter.

Man har haft en annons ute gällande projektledning av mervärdesavtalet.

Man har insett i efterhand att listningen av tjänsten inte har hamnat rätt utifrån annonsen.

Man känner sig därför osäker på urvalet men kommer att gå vidare med intervjuer med ett antal personer för att se om de är relevanta för tjänsten.

Naturvetarna frågar om man kommer gå ut med ny annons?

Inte i nuläget, utan man kommer göra en första bedömning utav de kandidater man har plockat ut.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.4. Nästa möte

15 december kl 09:00.

Man meddelar om man behöver delta digitalt annars sker mötet fysiskt.

6. Underskrifter

.

.

Tina Luther
Sekreterare

Samuel Sundin
Justerare

Ulf Andersson
Ordförande