

ROBERTSFORS KOMMUNSAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

Sida 1 (4)

CSG tillika skyddskommitté

2022-05-11

Plats och tid **KS** 13.00-16.00

Närvarande


Anders Persson	Kommunchef
Sara Häggström	Personalstrateg
Karin Rönnblom	Arbetsmiljöstrateg
Jenny Boström	Arbetsmiljöspecialist
Elin Isaksson	Personalkonsult
Mikael Jernstedt	Vision
Nina Andersson	Kommunal
Lisa Söderström	Sveriges Arbetsterapeuter
Erik Carlberg	LR
Anna-Lena Göttfert	Skolledarna
Angelo Leviste Matanguihan	Vårdförbundet
Annelie Johansson	Skyddsombud
Annika Åkerström Widman	Skyddsombud
Edvin Vestman	Skyddsombud
Harrieth Lindberg	Skyddsombud
Anna Falk	Ekonomichef

Ej närvarande

Ingen representant	SSR
	Ledarna
	Fysioterapeuterna
	Läraryrket

Justeringens tid och plats Skickas underskrivet till Sara Häggström när texten är överenskommen

Underskrifter Sekreterare


Elin Isaksson

Ordförande


Anders Persson

Justerare


Lisa Söderström

Justerare

Protokollsutdrag till

Exp

29. Val av justerare
Till justerare valdes Lisa Söderström.
30. Föregående protokoll
Föregående protokoll läggs till handlingarna.
31. Robertsforshälsan informerar
Robertsforshälsan deltar inte. Statistik från Robertsforshälsan är sammanställd på driven.
32. Arbetstagarorganisationernas information
- Kommunal – en strejk inom kyrkan har gjort att de hamnat efter. Nina är numera vice ordförande i kommunal Västerbotten. Så de arbetar för att lösa det på expeditionen. Utbildningsinsatser behöver därför skjutas på till framtiden.
 - Vision – årsmötet och ny styrelse. Mycket rekryteringar nu som tar mycket tid.
 - Skolledarna – det är körigt. Tredje rektorn som slutar vilket är kännbart. Mycket rekryteringar. På Sverigenivå är det fortsatt arbete med sammanslagningen.
 - Sveriges arbetsterapeuter – inget speciellt
 - Vårdförbundet – gått bra med rekryteringar, arbetsmiljön är bättre. Enklare att styra arbetstider i Robertsfors som är positivt. Bättre läge i år jämfört med ifjol. Arbetar med hållbart arbetsliv i HÖK22. Filip o Angelo är nya.
 - LR – inget särskilt
33. Upphandling Företagshälsa
Information från Arbetsmiljöstrateg om läget. Inget godkänt anbud kom in på upphandlingen varpå den avbröts. Nu har en direktupphandling skickats ut, denna går ut i morgon. Planen är att vi ska klara oss i 1,5 år för att sedan ingå i upphandlingen tillsammans med Umeå. Lagen om offentlig upphandling har förändrats och därför kan vi numera göra en direktupphandling.
34. Årsuppföljning SAM
Arbetsmiljörapporten redovisas. Arbetsmiljörapporten är samverkad för att gå vidare till arbetsutskottet. Vi arbetar vidare med handlingsplanen på kommande arbetsmöte.
35. ROK Digitala körjournaler
Följdfrågor kom efter risk- och konsekvensanalysen kopplat till beredskap och när bilarna tas hem. Det finns nu en rutin för det. Digitala körjournaler är nu i drift.
36. Skyddskommitté
- Aktuellt i sektorerna
Hur går det med taket på Tundalsskolan? De arbetar med bygglovet efter förändringar i grundritningarna. Skolledarna lyfter att det är bra om information delas vidare. Det är inte gjort någon risk- och konsekvensanalys för lärarutrymmen/expeditionen. Var ska personalen äta? Mindre fönster ger mindre översyn på grusplanen. Arbetsgivaren följer upp läget med risk- och konsekvensanalyser och återkopplar.
 - Sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron är tyvärr inte uppdaterad. Kommer in på fredag eftermiddag. Vi kan titta på det under nästa arbetsmöte.
 - Resultat och utvecklingssamtal
Arbetsgivaren har presenterat ett förslag till en ändring från medarbetar- och lönesamtal till ett resultat- och utvecklingssamtal. Bifogat till kallelsen finns länk till infocaption och till utkast på utseende i Winlas webb. Arbetsgivarens förslag till beslut är att vi testar september – februari och har en utvärdering under nästa år.

Kommunal har skickat in några frågor inför CSG som diskuteras och besvaras under mötet.

- Hur kan vi i RUS-samtalet få in samtalet om jaget? Det finns en oro för att jaget försvinner.

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp
☒		

Arbetsgivarens bild är att underlagen är formade så att jag-delen tas i beaktning i underlagen. Det är ett samtal mellan två individer. Det ska vara ett givande och tagande och frågan om måendet är underförstådd.

RUS-samtalets innehåll. Inkomna synpunkter.

- Kommunal tycker att jaget fångas upp i samtalsstödet men önskar att inte för många frågor plockas bort.
- Skolledarna
 - Vill inte att samtalet ska vara för detaljstyrt. Vill inte ha för många underfrågor, tre är ok. Vill lägga till fråga om arbetsmiljö under arbetsbelastning
 - Förknippar utvecklingssamtal med elever
 - Alla bokar inte in resultatsamtalet (lönesamtalet)
 - Möjlighet att skriva ut svar kopplade till specifika frågor (arbetsgivaren informerar om att det inte är möjligt idag)
 - Arbetsmiljö som ett eget avsnitt
 - En ruta för medarbetare och en ruta för chef

Arbetsgivaren förtydligar att frågorna är ett samtalsstöd, alla frågor behöver inte besvaras. Det behöver inte göras svårare än det är. Det är viktigt att syftet med samtalet är känt. Genom att döpa om samtalen sätter vi ett annat fokus på dem, det blir en uppföljning kopplat till vår verksamhetsstyrning. Det finns möjlighet för vissa justeringar kopplat till frågorna. Arbetsgivaren tar inkomna förslag under övervägande och återkommer med ev. nytt utkast på remiss. Utvecklingssamtalet är kopplat till kompetensutveckling och kommande krav på individuella kompetensutvecklingsplaner. I de fall utvecklingssamtalet och resultatsamtalet slås ihop till ett samtal bör ett muntligt återkopplingsamtal hållas där den nya lönen meddelas.

Utvecklingsplan. Inkomna synpunkter

- Skolledarna funderar kring utvecklingsplanen. Det finns en oro för att medarbetare ska bli besvikna och att de tror att allt ska genomföras.

Arbetsgivaren förtydligar att det är kompetenser kopplat till verksamhetsmålen. Kompetensutveckling sker inom den budget som redan ligger. Chef och medarbetare för en dialog och tittar utifrån verksamhetens behov.

- En kommunikationsplan för arbetsplatserna och en implementering av samtalet är att föredra innan införandet.
- Verksamhetens/arbetsplatsens mål ska vara kända innan samtalet. Kan man lägga in i verksamheternas årshjul för presentation av målen?
- Utbildning för chef/medarbetare i RUS.

Arbetsgivaren har tagit fram ett underlag i infocaption som chefer kan skicka ut till sina medarbetare. Ett underlag har tagits fram i PowerPoint som kommer att presenteras för chefsgruppen på nästa chefsträff. Detta underlag kan chef sedan gå igenom på sina APT framöver och presentera det nya formatet. I underlaget kommer respektive chef att kunna lägga in sina verksamhetsmål. Lönekriterierna finns redan inlagda. Arbetsgivaren rekommenderar att chefer i ledningsgrupper behöver prata ihop sig för sitt eget område.

Förslaget att testa Resultat och utvecklingssamtal under perioden september 2022 – februari 2023 med en utvärdering under våren 2023 är samverkad.

Skyddsombud ajourneras. CSG fortsätter.

37. Kommunchef informerar

- a. Ekonomi 2023
En budget är framtagen i KL som har presenterats i presidiet. Ekonomichef presenterar budgetprocessen. Facken kan involveras i detaljbudget. Hur ska vi hantera det? Ska yrkanden skickas in? Det får vi lyfta i arbetsmöte. Vad ska facken kunna påverka?
- b. Organisation och rekrytering
Tillväxt. Tillväxt- och kanslichef börjar den 1 augusti. Föreningsstrateg och landsbygdsstrateg är rekryterade.

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp
/		

ROBO. I april tog ROBOs styrelse beslutet att ROBO ska anställa egen personal (ex fastighetstekniker). Ny VD är rekryterad. Bostadsstrategen ska flyttas över till ROBO så småningom.

SHB. Rekryteringen för Fastighetsingenjör avbröts. I stället kommer en teknisk chef och tillika biträdande SHB chef att rekryteras. Den ska samverkas innan annons publiceras. Rekrytering för kostchef pågår. Ny Gva-chef ska rekryteras. Oro från skolledarna kring fastighetsskötare på skolan. Lokalvården har svårt att rekrytera personal med körkort.

Personal – en lönehandläggare ska sluta. Annons kommer ut inom kort. Personalchef har ställt frågan till Umeå kommun om vi kan köpa tjänsten tidsbegränsat via dem ifall det inte går att rekrytera.

38. Från SSG

Inget från SSG har kommit in.

39. Till nästa CSG

- a. Handlingsplan arbetsmiljörapport (arbetsmöte CSG)
- b. Återkoppling risk- och konsekvensanalyser taket Tundalsskolan
- c. Sjukfrånvaro (arbetsmöte CSG)
- d. Information från KS som inte skickas ut till intressenter. Arbetsgivaren stämmer av att det fungerar med KL och kommunsekreterare.
- e. Detaljbudget – hur kan facken involveras? Hur ska vi hantera det? Ska yrkanden skickas in? Vad ska facken kunna påverka? Frågan lyfts till arbetsmöte framöver.

40. Övriga frågor

- a. Brandskydd läggs in som övrig fråga. Brandskyddsordningen är samverkad.
- b. Skolledarna lyfter att information från KS inte skickas ut till intressenter. Exempelvis kring ungdomsrådet och BRÅ. I protokollet är det angivet vilka som ska delges information och det utgår Arbetsgivaren stämmer av att det fungerar med KL och kommunsekreterare.

41. CSG avslutas

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp
^		