

ROBERTSFORS KOMMUNSAMMANTRÄDESPROTOKOLL

CSG tillika skyddskommitté

Sammanträdesdatum

2021-12-01

Sida 1 (4)

Plats och tid **KS** 13.00-15.30

Närvarande

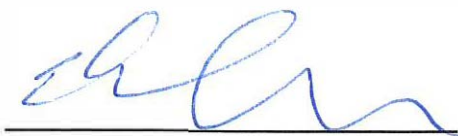
Anders Persson	Kommunchef
Sara Häggström	Personalstrateg
Karin Rönnblom	Arbetsmiljöstrateg
Elin Isaksson	Personalkonsult
Anna-Lena Göttfert	Skolledarna
Mikael Jernstedt	Vision
Katarina Jonsson	Kommunal
Alexandra Sundh Andersson	Vårdförbundet
Saija Lundström	Läraryrket
Erik Carlberg	LR
Lina Åberg	Skyddsombud
Edvin Westman	Skyddsombud
Anna Falk	Ekonomichef

Ej närvarande

Ingen representant	SSR
	Ledarna
	Sveriges Arbetsterapeuter
	Fysioterapeuterna

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


Underskrifter Sekreterare


Elin Isaksson

Ordförande


Anders Persson

Justerare


Alexandra Sundh Andersson

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp
		

41. Val av justerare
Till justerare valdes Alexandra Sundh Andersson.
42. Föregående protokoll
Föregående protokoll läggs till handlingarna.
43. Robertsforshälsan informerar
Robertsforshälsan har ingen ny statistik att redovisa och deltar därför inte vid dagens möte.
44. Arbetstagarorganisationernas information
- SKL LR LF – träffarna fortsätter, planen är att medlemmarna ska rösta till våren om den nya organisationen.
 - Läraryrket – svårigheter med att rekrytera vikarier, personal får hoppa in för varandra.
 - Vårdförbundet – det är stabilt just nu. Två bemanningssköterskor arbetar just nu. Nya kollegor börjar efter årsskiftet. Mycket fokus på vaccinationer. Majoriteten har fått sin tredje dos + influensavaccinet.
 - Vision – anordnar en utbildning i löneprocessen i december. Arbetar vidare med skyddsombud och arbetsmiljö.
 - Kommunal – kämpigt med vikarier och arbetsmiljön inom hemtjänst och särskilt boende men även övriga sektorer. En oroväckande trend om många som inte mår bra. Kan vi ta hjälp av bemanningsföretag? Arbetsgivaren tar med sig frågan och stöter med sektorchefer. Önskemål om att prioriteringsordning förankras bättre ut på arbetsplatserna. Det är inte tydligt bland medlemmarna idag.
45. Från förra CSG
- Kommunal yrkar om lokalt avtal för kompensation av karensavdraget som ett incitament för att minska en ev risk för sjuknärvaro. Arbetsgivaren nekar till yrkandet. Arbetsgivaren får inget statligt bidrag för covid längre och ekonomiskt går det inte. Arbetsgivaren tar med sig frågan för eventuell revidering framöver kopplat till läget i pandemin. Om smittspridningen ökar ska frågas tas upp. LR inflikar att det blir en större merkostnad om medarbetare går till arbetet sjuka i stället för att stanna hemma. Arbetsgivaren hänvisar till de restriktioner och rekommendationer som FHM anger utifrån smittskyddslagstiftningen.
 - Utökad städfrekvens för att minska risk för smittspridning. Städschef har kontaktats för svar. Sociala sektorn har köpt in utökad städ. Resterande sektorer har normalstäd. I början ökades lokalvården av kontaktytor inom befintlig budget. Enligt folkhälsomyndigheten är risken för smittspridning via kontaktytor låg och därför är det åter till det normala.
 - Mötesdatum 2022. Se bilaga om politiska ärendelister i samverkan. Det blir ett annat politiskt flöde i möten och CSG kopplas mot AU i stället för KS. Det gör att möteshandlingar ska vara på plats senast 5 arbetsdagar innan samverkan oavsett nivå. Kommunal önskar att sista dag för frågor ska läggas till i listan för mötesdatum. Arbetsgivaren skickar ut kallelser för alla möten 2022 inkl deadline för önskemål om punkter till dagordningen.
 - Arbetsuppgifter/ansvar för Personalchef. Arbetsuppgifter/ansvar presenteras i bilaga. Kommunchef presenterar kort.
46. Skyddskommitté
- Aktuellt i sektorerna.
 - Sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron är inte uppdaterad än. Det har varit en tuff höst med mer korttidsfrånvaro. Skolledarna lyfter fråga om riktlinjer för gravida har ändrats. Arbetsgivaren svarar att de inte har förändrats eftersom dessa riktlinjer inte kommer från folkhälsomyndigheten utan från Arbetsmiljöverket samt att rutinen i grunden är densamma som innan pandemin dvs att

Justerare



Protokollsutdrag till

Exp

och otrygga omklädningsrum/duschrum som har renoverats utan dialog med skyddsombud, rektorer och elevråd, som nyttjar lokalerna. Skolledarna och LR lyfte bristen på SSG inom BoU den 3 november och en kort tid därpå gör Arbetsgivaren samma misstag med Lärcentrums lokaler. Arbetsgivaren tar med sig frågan och återkopplar. Kommunal lyfter investeringsprocessen och önskar återkoppling om den fortfarande är aktuell. Arbetsgivaren svarar att en ny investeringspolicy kommer 2022.

50. Till nästa CSG

- a. Förslag att ta in bemanningsföretag för att lösa problem med rekrytering av vikarier? Arbetsgivaren tar med sig frågan till dialog med sektorcheferna.
- b. Önskemål om att förankra prioriteringsordning bättre i verksamheterna
- c. Frågan om det står något i digitaliseringsstrategin om implementeringsplan och kommunikationsplan vid införande av nya system? Kommunchef återkommer i frågan.
- d. Återkoppling om den brist på dialog mellan sektorerna som upplevs och avsaknad av gemensamma risk- och konsekvensanalyser.
- e. Önskemål om utbildning i Stresshantering

51. Övriga frågor

- a. Månadsrapporter. Ekonomichef har haft dialog med politiken. Rapporten kommer att bli en kvartalsrapport. Den ligger i teams nu. De som har behov av att se den tar kontakt med ekonomichef eller någon av ekonomerna.
- b. Kommunals frågebilaga.
 - i. Stresshantering. En utbildning har funnits via Robertsforshälsan som kommunal har fått positiv feedback om. Arbetsgivaren tar med sig frågan.
 - ii. Statistik för Actiway finns inte för yrkesgrupper utan per sektor. Arbetsgivaren kan ta fram statistik efter nyår när hela 2021 är sammanställt.
 - iii. Det är dyrt för leverantörer att ansluta sig. Det är bara enkelt att nyttja de leverantörer som är anslutna. Det är krångligt och svårt att skicka in kvitton. Arbetsgivaren har för avsikt att se över kvittohanteringen och se om det kan skötas internt i stället när personalfunktionen utökar lönehandläggare med 25%. Den kostnaden som idag går till Actiway/Epassi kan läggas som budget för hälsoinspiratörer istället.
 - iv. Arbetsgivarens bild är att det mer är kopplat till den personliga faktorn. Sara och Elin tar på sig att informera och jobba med chefer och att byta orsak.
 - v. Arbetsgivaren delar synen på vikariesituationen. Här behöver vi samverka kring hur vi blir goda ambassadörer och tillsammans verka för att bli bättre. Kompetensförsörjningen ser inte ljus ut och alla vi rekryterar måste komma utifrån samtidigt som vi konkurrerar med alla andra företag. Förslag från Kommunal att arbetsgivaren överanställer. Längre ut i organisationen finns det oro över budgeten. Kommunal föreslår att vi lägger in en återkommande punkt till CSG arbetsmöte i frågan kring kompetensförsörjning.
- c. Rekryteringsgruppen för arbetsmiljöspecialist? (Kommunal) Arbetsgivaren har förlängt annonsen pga få sökande och köpt ett annonspaket. I nuläget kommer rekryteringsgruppen inte att få tillgång till annonsen i Varbi. Arbetsgivaren kommer att ge information fortlöpande till rekryteringsgruppen.

52. CSG avslutas

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp
OK E1		

arbetsgivaren alltid ska göra en risk och konsekvensanalys för att utesluta risker för den gravida när vi får vetskap om att en medarbetare är gravid. Oavsett läget i omvärlden.

- c. Upphandling företagshälsa. Karin redovisar läget för företagshälsan. Företagshälsa ska upphandlas under året. Önskemål om fackliga representanter till referensgruppen i upphandlingen. Namn skickas till Karin R snarast.

Skyddsombud ajourneras. CSG fortsätter.

47. Kommunchef informerar

- a. Information inför KS. 48 ärenden till KS.
 - i. Kommunchef informerar om punkt 29; bildandet av utvecklingsbolag.
 - ii. Kommunal lyfter punkt 4. Inlösning av pensioner. Arbetsgivaren gör en förskottsinsbetalning av pensionsskulden (kalkylerad till 10 miljoner) med överresultat från 2021. Det kommer att leda till en mindre kostnad framöver.
 - iii. Skolledarna lyfter punkten om busslinjer. Länstrafiken drar in linje 17. Förslag att turerna drivs vidare i kommunens regi till en kostnad av 30 000 kr.
- b. Alla politiska möteshandlingar finns på www.robertsfors.se. Kommunsekreterare kommer att göra en guide för var möteshandlingarna ligger. De som inte har tillgång till KS-mappen tar kontakt med utskottssekreterare eller kommunsekreterare.

48. Lönekartläggning 2021. Lönekartläggningen är genomförd efter löneöversynen 2021. Alla medarbetare har sorterats in i grupper varpå arbetsgivaren har studerat struktur och individer. Alla löneskillnader kan förklaras. Resultatet kommer att användas i kommande löneöversyn tillsammans med statistik och yrkanden.

- a. Kommunal lyfter aktiva åtgärder och vad den djupare analysen innebär. Den djupare analysen innebär att det inte finns någon oskäligen hög lön idag, men det kan finnas skäl att i samråd med chef undersöka om individen ligger rätt för framtiden. Arbetstagarorganisation kan höra av sig till arbetsgivaren för information om det gäller någon av sina medlemmar.
- b. Kommunal lyfter punkt 5 i aktiva åtgärder. Resultatet av lönekartläggningen presenteras i diagram för Barn- och utbildningssektorn samt Äldre- och funktionshindringsomsorgen. Arbetsgivaren har sammanställt två powerpoint-material (ett för respektive sektor) med plotterdiagram som har presenterats i ÄFO och ska presenteras i BoUs ledningsgrupp. Vision flikar in att det är bra att arbetsgivaren arbetar mer djuplodande. Arbetsgivaren lägger upp materialet på driven.
- c. Lönekartläggningen 2021 är samverkad.

49. Från SSG

- a. BoU
 - i. Digital arbetsmiljö. Skolledarna lyfter den digitala arbetsmiljön och att det är många digitala system i bruk. Det saknas information och risk- och konsekvensanalyser uteblir. Det har inte genomförts någon digital skyddsron. Arbetsgivaren svarar att det finns en digital skyddsron i Arbetsmiljöverket och att alla verksamheter ska göra den. Det kan sedan lyftas i arbetsmiljörapporten till sektornivå. Det är viktigt att grupper som berörs är representerade i risk- och konsekvensanalyser i införandet av nya system. Kommunchef lyfter att en digitaliseringsstrateg ska rekryteras som ska arbeta med system. Ekonomichef deltar och presenterar arbetet med upphandlingen av nytt ekonomisystem och plan för implementering och kommunikation.
 - ii. LR och Skolledarna har på SSG lyft: Samhällsbyggnad, planerade ombyggnationer. Dialog fungerar inte mellan sektorerna. Beslut fattas utan att risk- och konsekvensanalyser görs. Barnkonventionen tas inte med i beslutet. Det finns inget bra arbetsflöde. Det finns många exempel på detta: att Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen flyttar in i Lärocentrums lokaler och på Tundalsskolans skolgård, takrenoveringen på Tundalsskolan

Justerare

Protokollsutdrag till

Exp