

Protokoll

Centrala samverkansgruppen den 14 augusti 2018

Närvarande

Magnus Gyllestad,
Jörn Karlsson,
Gunilla Ejefors Lublin,
Birgitta Tångerby,
Mats Pettersson,
Xerxes Fallah,
Hans Ernstson
Liselott Linder,
Marie Sandqvist,

Ordförande, Kommunstyrelseförvaltningen
Kommunstyrelseförvaltningen
Kommunstyrelseförvaltningen
Kommunal
Läraryrket
Vision
Vision
Saco
Saco

Anmält förhinder

Anders Wilhelmsson
Johanna Andersson

Lärarnas Riksförbund (LR)
Saco

1. Val av justeringsman

Birgitta Tångerby valdes att justera dagens protokoll.

2. Föregående sammanträdesprotokoll

Protokollet lades till handlingarna.

3. Återkoppling från frågor som har varit samverkade

Ingen punkt behandlades under denna rubrik.

4. Genomgång av restlistan

Punkten, Timanställda och återanställning redovisades. Arbetsgivaren planerar för nedanstående förbättringar:

- Chefens meny/Självservice ska kompletteras men en ny flik som heter LAS



BE
NK

- Efter att Personalavdelningen gjort vissa inställningar och tillägg i Heroma ska alla chefer ha tillgång till följande tre listor via Heroma samt chefens meny/självservice
 - Varsel
 - Företräde
 - Konverteringstid
- Det ska finnas färdiga mallar för varsel samt företräde som går att skriva ut direkt ur Heroma med korrekta personuppgifter
- Systemet ska per automatik generera påminnelsemail till chefer vid olika tidpunkter (eventuellt kan vi även lägga med länkar till info på HINT samt mallar)
 - Konvertering
 - Varsel
 - Företräde
- HR och Lön ska göra en instruktion för chefer hur man använder dessa nya funktioner i systemet samt erbjuda utbildning

Personalavdelningen utreder även möjligheten att lägga in automatiska påminnelser i rekryteringssystemet om kontroller av företrädesrätt innan chef kan gå vidare med en rekrytering.

Ansvar

Det är rekryterande chefs ansvar att säkerställa att det inte finns någon med företrädesrätt innan en rekrytering sätts igång. Det ska dock vara enkelt för cheferna att kunna göra rätt. HR och Lön ska bidra med att tydliggöra och automatisera processen så långt det är möjligt via våra system samt information på t ex HINT. HR ska även bistå med kunskap så att cheferna kan göra rätt och hjälpa till med att säkerställa att vi följer de regler som gäller avseende företräde.

Beslut: Punkten tas bort från restlistan. Personalavdelningen ska redovisa en uppföljning av hur detta följs av rekryterande chefer genom stickprov. Detta ska redovisas till CESAM ca 6 månader efter införande.

5. Budgetfrågor, föredragande Jörn Karlsson (JK)

Uppföljning och prognos den per 31 juli 2018. Tillsammans prognostiserar nämnderna per juli ett underskott på 19,6 mnkr för helåret. Den skattefinansierade verksamhetens prognos om underskott motsvarar 0,44 procent av årsbudget. Finansförvaltningen har prognos om ett underskott på 10,0 mnkr efter fullmäktiges beslut om resultatöverföring av driftmedel från 2016 och 2017 (KF 2018-05-07, § 86). Prognosen för kommunen som helhet är **ett resultat på 81,97 mnkr**.

6. Arbetsmiljö

Kommunal har anmält fråga om arbetsmiljö kopplat till sommarens extrema värme. Punkten redovisas nedan.

7. Pågående kommunövergripande projekt

- Samverkan ny rutin mbl 38. Arbetsgivaren redovisade övergripande tankar kring hur arbetsgivaren ska fullgöra sina skyldigheter enligt 11, 19 samt 38 §§ MBL vid upphandling.

Beslut: Arbetsgivaren ska återkomma med ett preciserat förslag där det framgår hur samverkan ska gå till vid de olika "upphandlingsnivåerna".

- Uppföljning samverkansutbildning, arbetsgivaren redovisade förslag på hur det fortsatta arbetet med utveckling av samverkansavtalet ska ske. Förslaget innebär:
 - CESAM arbetar fram tydligare rutiner för uppföljning av samverkansarbetet
 - HR, i samarbete med facken, utvecklar stöd till chefer med målet att APT i organisationen i större utsträckning präglas av effektivitet och delaktighet
 - HR tar fram ett stödmaterial till chefer, som ska användas i t.ex introduktionen och som kan ligga på HINT

Beslut: förslaget antogs med en reservation. De fackliga organisationerna vill införa ett partsarbete med att ta fram ett nytt samverkansavtal. I dagsläget måste arbetsgivaren dock prioritera andra frågor.

- Ansvar för myndighetsutövning enligt alkohollagen, Tobakslagen och lagen om elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare – Ändring av socialnämndens reglemente.

Detta är en informationspunkt. Frågan är samverkad på SoF. Saco och Vision har haft synpunkter rörande gränsdragning och konsekvenser förberörda medarbetare. Arbetsgivaren har kompletterat materialet utifrån dessa frågeställningar. En risk och konsekvensanalys är också genomförd.

8. Frågor från de fackliga parterna

Vision

- Pilotprojektet "internt chefsprogram" ska sjasättas VT 2019 och Vision undrar när man kan anmäla sig.

Beslut: Arbetsgivarens kommer att bjuda in medarbetare som arbetar med programmet och presentera förslaget vid CESAM.

- Titlar i kommunen, en översyn och regler för hur de sätts efterlyses.
 - Vision har uppmärksammat att titlarna inte alltid motsvarar utbildningsnivån för den enskilde medarbetaren. Det skapar bla förvirring vid lönedialogprocessen. Tex Socialsekreterare som inte är socialsekreterare, Bygglovshandläggare som inte är utbildade för detta likaså ingenjörer.

Arbetsgivaren svarar att frågan kommer att hanteras vid ett eventuellt införande av ett kompetensförsörjningssystem. I en sådan process behöver frågor såsom titel, kompetensnivåer, formell kompetens mm att beslutas.

- Återkoppling av *Ordningsregler i kommunhuset* vill Vision uppmärksamma behov av ordningsregler även *utanför* kommunhuset:
 - Det förekommer cigarrettrökning i stort sätt runt hela kommunhuset, i närheten av huvudentrén, vid cykelstallet, utanför tryckeriet, hela kommunhusets bakgård mm. Det är ofta kommunens personal som röker. Vision vill även erinra om kommunens beslut om rökfri arbetstid.

Arbetsgivaren svarar att **antagna riktlinjer för rökfri arbetstid i Haninge** kommun efterlevs är ett chefsansvar. Om en chef har medarbetare som fortsätter att röka under arbetstid är det chefens uppgift att ta initiativ till ett samtal för att se till att riktlinjerna efterlevs och påminna om de stödinsatser som kommunen erbjuder.

Kommunal

- Även kommunal efterfrågar ordningsregler i kommunhuset, ex möjlighet till fika och utformning av receptionen på ett mer välkomnande sätt.

Arbetsgivaren ska ta en diskussion med berörd avdelning som ansvarar för dessa frågor.

- Arbetsmiljö kopplat till den extrema värmen. Kommunal lyfte goda exempel på hur arbetsgivaren hade hanterat medarbetare och den extrema värmen under sommaren. Kommunal efterfrågar dock ett "inriktningsdokument" med förslag på hur man kan hantera extrem värme.

Arbetsgivaren föreslår att parterna tar fram ett sådant stöddokument tillsammans med skyddsorganisationen i arbetsgruppen.

Beslut: Förslaget antogs.

- Företagshälsovård, hantering av anpassat läkarstöd samt deras sätt att prata arbetsrätt. Kommunal lyfte en del exempel på situationer där medlemmar inte hade blivit bemötta korrekt.

Arbetsgivaren hänvisade till Personalavdelningens kontaktperson för företagshälsovården.

- Läget mellan Me Too och uppföljning. Under denna punkt efterfrågade kommunal vad som har hänt i frågan sedan dec 2017.

Arbetsgivaren har tagit fram ett APT material för chefer som ska hantera hur man kan arbeta med den här typen av frågor. Vidare har arbetsgivaren utrett önskemålet om anonymitet vilket är omöjligt då arbetsgivaren har en skyldighet att hantera frågor som uppstår.

Det som kvarstår är att utreda vissa frågor i KIA.

- Metwo, här efterfrågade kommunal hur arbetsgivaren arbetar med mångfaldsperspektivet.

Arbetsgivaren har tagit fram ett förslag till aktiviteter till 2019 års VP och föreslår att dessa redovisas vid nästa möte.

Beslut: Mångfaldsplanen med aktiviteter tas upp vid nästa möte i september.

9. Avslutning/ tidpunkt för nästa sammanträde

Nästa möte är den 12 sept 2018 kl 08.30-11.00.

Justeras:



Magnus Gyllestad
Kommundirektör



Birgitta Tångerby
Kommunal