

Protokoll

Centrala samverkansgruppen den 26 januari 2021

Närvarande

Magnus Gyllestad	Kommunstyrelseförvaltningen, ordf. ej under punkt 7
Gunilla Ejefors Lublin	Kommunstyrelseförvaltningen, Sekreterare
Christina Rapp Lundahl	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 4
Xerxes Fallah,	tf Ordförande Vision
Alexandra Eldstål	Ordförande Kommunal
Mats Pettersson	Ordförande Lärarförbundet
Lena Possbeck	Ordförande Lärarnas Riksförbund
Liselott Linder	SACO
Anna Westerlund	SACO

Anmält förhinder

Henrik Engebretzen	Ordförande Sveriges skolledarförbund
Céline Stöldal	SSR

1. Val av justeringsman

Anna Westerlund och Alexandra Eldstål och valdes att justera dagens protokoll.

2. Föregående sammanträdesprotokoll

Protokollet lades till handlingarna.

3. Genomgång av "restlistan"

Arbetsgivaren redovisade restlistan och status. Arbete pågår.

4. Budgetfrågor, föredragande Christina Rapp Lundahl

Arbetsgivaren redovisade årets resultat. Resultatet blev 235 miljoner och Corona och statsbidrag har påverkat 2020 års resultat.

Samtliga kommuner i Sverige redovisar överskott och mycket beror på statsbidrag.

Preliminära uppgifter på nämndernas resultat blir klart nästa vecka. Arbetsgivaren återkommer med redovisning till februaris sammanträde.

5. Koncernövergripande frågor

Postadress

136081

Besöksadress

Rudsjöterrassen 2 HANINGE

Telefon

Direkt:

Fax/e-post

Växel: 08-606 7000

Bankgiro

Ingen punkt under denna rubrik till dagens möte

6. Arbetsmiljö

- a) Arbetsgivaren redovisade resultatet av tjänstemannaorganisationens arbete med Corona samt förslag till handlingsplan för att åtgärda identifierade behov.

Läraryrket lämnade en synpunkt på att de fackliga organisationerna kom in sent i de olika arbetsgrupperna. De lyfte även fram att arbetsgivaren borde ha fokuserat på "frivillighet" istället för tvång när det gällde förflyttning av medarbetare.

Vision saknade en analys av krisledningen och dess arbete.

- b) Parterna fattade beslut om CESAM:s övergripande handlingsplan för arbetsmiljö på koncernnivå, se bilaga 1.

7. Upphandling (information samt samverkan inför beslut)

- a) Arbetsgivaren gick igenom kommande upphandlingar under 2021. Parterna blev överens om att arbetstagarorganisationerna senast den 20 februari ska skicka in sina synpunkter till upphandlingschef Mikael Blomberg. Till nästa möte beslutar parterna om vilka upphandlingar som ska diskuteras och följas enligt § 38 MBL på CESAM, se bilaga 2.
- b) Arbetsgivaren lämnade information om förslag av hantering taxiresor till och från företagshälsovården i och med Corona och smittspridning. Punkten kommer från sammanträdet i december.

Förslaget är att taxicheckar (värdecheckar) används som betalningsmedel, resulterar i en samlingsfaktura för kommunen; av fakturan framgår checknr (identifiera förvaltning och verksamhet) samt resväg och kostnad – namn på resenär framgår inte.

Arbetsgivaren kommer efter dagens samverkan att informera förvaltningsdirektörerna om uppbygget.

- c) Arbetsgivaren lämnade en statusrapportering kring upphandling av företagshälsovården.

Behovsanalys och kartläggning är klar och träff med leverantörer är genomförda. Nästa fas är att arbeta fram en kravspecifikation. Målet är ett nytt avtal innan majs utgång.

8. Frågor från de fackliga organisationerna

- a) Läraryrket lyft frågan kring orättvisor vid sjukanmälningar. Det är skillnad hur frågan hanteras beroende på vilken roll man har. Även SACO lyfte att de har medlemmar som reflekterar över detta.

Arbetsgivarens svar att man har förståelse för att vissa yrkeskategorier har möjlighet att arbeta hemifrån trots förkylningssymtom medans andra inte har det inte och därmed behöver sjukskriva sig.

- b) Kommunal har lyft frågan om arbetsgivaren kan tillhandahålla munskydd vid nödvändiga resor till och från arbetet.

Arbetsgivaren har stämt av frågan med politiken och förnärvarande betalar inte arbetsgivaren munskydd. Det beror inte på ekonomin utan på gränsdragningsfrågor.

9. Övriga frågor

SACO anmälde en fråga kring hur länge någon kan vara en tf chef innan en rekrytering kan påbörjas.

Arbetsgivaren svarade att det aldrig är bra att ha en tf lösning för länge. Sedan kan en rekrytering ta längre tid beroende på hur svår rekryterad en roll är och marknadsbehovet.

10. Nästa möte

Nästa möte är den 23 februari 2021 kl 13.00-15.30.

Justeras:



Magnus Gyllestad

Alexandra Eldstål

Anna Westerlund

Kommundirektör

Kommunal

SACO



Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Senast justerad: 2020-03-24

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Årlig uppföljning, APU, Företagshälsovården, mm	Datum: 17 nov 2020 samt 8 dec 2020 beslutad den 26 jan 2021	Enhet:
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt): Kommunen på övergripande nivå	Bedömningen genomförd av: CESAM beslutad den 26 januari 2021	Skyddsombud:

OBS! Prioritera åtgärdsbehoven och åtgärda de viktigaste först.
OBS! I samband med fysisk rond ska allt som kontrolleras noteras i protokollet, även om ingen anmärkning finns

Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område									
Undersök risker Bedöm <u>S</u> annolikhet + <u>K</u> onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan	S	K	Färg A-D	Åtgärder	Ansvarig	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsround. Att det saknas delaktighet och inflytande över arbetsmiljöarbetet					Ta fram ett standardprotokoll för att säkerställa att frågorna finns med på en dagordning. Att göra ett omtag kring dialogronden. Säkerställa att återkoppla resultat från utredningar av olyckor och tillbud.	HR		2021-11-	
Att inte samtliga samverkansgrupper känner till att det finns rutiner leder till luckor i ledningssystemet. Att riskbedömningar inte följs upp					Säkerställa att 100 % av samverkansgrupperna känner till att det finns rutiner för kränkande särbehandling. Genomförs stickprovskontroller inom ramen för arbetsmiljöarbetet.	respektive samverkans grupp HR			
Chefer och skyddsombuds kunskaper att utföra sina uppgifter					Chefer och skyddsombud ska få kunskap genom samverkansutbildningarna. Den "nya" digitala utbildningen tas fram i dialog med fackliga organisationerna.	HR			



Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Senast justerad: 2020-03-24

Undersök risker Bedöm S annolikhet + K onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område								
	S	K	Färg A-D	Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Beskriv det som ses som en risk, inkl. vilken lokal e.dyl. som avses om fysisk skyddsround.				När det gäller repetitions utbildningar för chefer och skyddsombud ska arbetsgivaren undersöka hur de ska tas fram samt ev behov.					
Tid att utföra sitt arbete				Undersöka om detta behöver förtydligas i RoM samtalen men även i dagordningen på samverkan utifrån ett grupp perspektiv.	HR				
Att medarbetare inte känner till aktuell lagstiftning och föreskrifter				Säkerställa att en förteckning av föreskrifter och annan lagstiftning är känd av medarbetarna	respektive samverkans grupp				
Att HINT inte är vägledande för aktuellt material kring arbetsmiljöarbetet				Ta fram chefsidor på HINT som bla belyser arbetsmiljöarbetet	HR/Kom				
Att inte alla tillbud och olyckor anmäls och utreds				Säkerställa rutin för KIA hanteringen.	HR				
Jobba med OSA, för att se över det organisatoriska, göra HP lokalt och implementera i verksamheterna, då AvoNova såg kopplingar mellan det och sjuktalet				Risken ska utföras enligt lag. Att det sker undersöks via stickprover.					
Fånga upp, se över rutiner och skapa tydliga HP lokalt kring missbruk. Hur märker man? Varför har vi färre såna ärenden än andra? Blundar vi för det? Har vi inte tillräcklig kunskap? Eller vi anställda i Hänings kommun mindre missbruk än hos övriga arbetsgivare.				Punkten kommer att överlämnas till den nya arbetsmiljöstrategin för åtgärder.	HR				
Konflikthantering, ev utb för chefer, HP hur löser man konflikter? Då AvoNova såg att det fanns en koppling till kränkingsanmälningar och ej utredda konflikter.				Punkten kommer att överlämnas till den nya arbetsmiljöstrategin för åtgärder. Vidare kommer punkten att utredas av de nya rehasamordnarna för att säkerställa att chefer kan skillnaden på en vanlig konflikt och kränkningar som leder till ohälsa.	HR				

Underskrift datum

Chef (namn, titel)

Skyddsombud (namn)

Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021 Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Senast justerad: 2020-03-24

Handlingsplan, Årlig uppföljning 2021

Risk- och konsekvensbedömning

Version 1.8

Ansvarig: Personalavdelningen, HR-enheten

Senast justerad: 2020-03-24

Risksammanställning

Konsekvens om
risken inträffar

Allvarig (4)	C	B	A	A
Stor (3)	C	C	B	A
Medel (2)	D	C	C	B
Liten (1)	D	D	C	C
	Nästan omöjligt (1)	Möjligt (2)	Troligt (3)	Nästan säkert (4)

Sannolikhet
att risken
inträffar

Riskklassning och åtgärdstid

I de fall åtgärder inte kan genomföras inom
angiven tid ska en tydlig skriftlig plan finnas
för hur risken hanteras fram till åtgärd.

A: Åtgärdas omedelbart	Omgående, dock senast dagen efter
B: Åtgärdas snarast	Så snart som möjligt, dock senast inom 14 dagar
C: Åtgärdas vid tillfälle	Inom tre månader
D: Ingen åtgärd för tillfället	Inget krav på åtgärd