

## Protokoll

### Centrala samverkansgruppen den 24 maj 2022

**Närvarande**

Meeri Wasberg	Kommunstyrelsens ordförande, punkt
Magnus Gyllestad	Kommundirektör, mötesordförande
Gunilla Ejefors Lublin	Kommunstyrelseförvaltningen, sekreterare
Johan Westin	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 3
Saara Gustavsson	Ersättare Kommunal
Mats Pettersson	Ordförande Lärarförbundet
Xerxes Fallah	Ordförande Vision
Johanna Andersson	Ordförande Saco
Ester Hreinsson	Ersättare SSR
Helena Landahl	Ersättare Lärarnas Riksförbund

**Anmält förhinder**

Sandra Bergman	SSR
Lena Possbeck	Ordförande Lärarnas Riksförbund
Alexandra Eldstål	Ordförande Kommunal

**1. Val av justeringsman**

Saara Gustavsson och Johanna Andersson valdes att justera dagens protokoll.

**2. Föregående sammanträdesprotokoll**

Protokollet lades till handlingarna.

**3. Budgetfrågor**

- a) Kommunstyrelsens ordförande (KSO) Meeri Wasberg presenterade förslag till mål och budget 2023-2024. Parterna hade en diskussion kring förslaget. De fackliga parterna har skickat in sina synpunkter, se bilagor 1, 1a-1c.

Budgetförslaget bygger på:

- Ny skatteprognos
- Ny befolkningsprognos
- Ny PKV
- Ny pensionsprognos
- Ny beräkning på PO-avgift

Haninge kommun behöver också beakta:

Postadress  
136081

Besöksadress  
Rudsjöterrassen 2 HANINGE  
Telefon  
Direkt:

Fax/e-post  
Växel: 08-606 7000

Bankgiro

## Nytt pensionsavtal

- högre avgiftsnivåer
- inflationsuppräkning av den avgiftsbestämda ålderspensionen
- tilläggsavgifter.

## Inflation

- högre uppräkning av förmåner för anställda och pensionärer
- högre pensionsunderlag
- avgiftsbestämd ålderspension i AKAP-KR räknas upp med inflationen
- pensionskostnaden beräknas öka med 33 %.

## Mål och budget 2023

Nämnd, styrning	Planeringsdirektiv 2023	Volymer	Övriga kostnader	Totalt
KF och KS reservfond - volymreserv	14 000	0	51 000	73 000
Kommunalförbunden	273 889	0	49 111	314 000
Sodertoms upphandlingsnämnd	0	0	0	0
Sodertoms överförmyndarnämnd	0	0	0	0
Vårmynd	100	0	0	100
Revisor	1 600	0	0	1 600
Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnd	16 000	0	0	16 000
Äldreutvaldet	648 200	11 309	9 500	867 000
Socialnämnden	1 046 211	35 700	45 069	1 130 000
Stadsbyggnadsnämnden	205 500	6 870	-1 270	211 000
Grund- och förskolestyrelsen	2 206 398	78 205	145 397	2 410 000
Gymnasia- och vuxenutbildningsnämnd	505 802	16 409	7 789	530 000
Kulturs- och fritidsnämnd	156 500	650	10 950	170 000
Kultur- och demokratistämman	81 900	0	10 100	92 000
Finansförvaltning	116 500	0	22 000	138 500
<b>Totalt</b>	<b>5 475 700</b>	<b>129 134</b>	<b>345 366</b>	<b>5 950 200</b>
Skatteintäkter och generella statsbidrag	-6 100 322			-6 100 322
Finansnetto	-14 000			-14 000
Budgetöverskott				104 122
Resultat % av staten och pen. statsbidrag				2,7%



De fackliga parterna förde en dialog med KSO kring mål och budget utifrån de ekonomiska siffrorna samt vissa målformuleringar. Bland annat ställde Lärarförbundet frågan om utbildningsförvaltningen hade fått ersättning för faktiska ökningarna avseende skolans kostnader eller om man behöver effektivisera.

Här är det viktigt att skilja på effektiviseringar som innebär ständiga förbättringar som leder till god ekonomisk hushållning och neddragningar. Det är dock svårt att svara på om man har fått kostnadstäckning för alla eventuella ökningarna beroende på läget i omvärlden. Budgeten har totalt ökat med närmare 475 miljoner mot 2022.

- b) Arbetsgivaren har sedan tidigare presenterat sitt förslag till lokalförsörjningspolicy. De fackliga parterna har svarat på remissen. Arbetsgivaren avser att lyfta upp sitt förslag till beslut.

De fackliga parterna har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag men lyfter fram vikten av en effektiv lokalförsörjningspolicy som leder till god ekonomisk hushållning.

- c) De fackliga parterna har efterfrågat en redovisning av vad underskottet om 45 miljoner på lokalförsörjningsbanken. Arbetsgivaren redovisade detta enligt nedan:

#### Orsaker

- Lokalbanken
- Rivningsfastigheter
- Kulturfastigheter
- Tillväxtlokaler
- Marknadshyra
- Evakueringslokaler

#### Handlingsplan

- Återinföra LPG för ökad samverkan för ett effektivt lokalutnyttjande av avställda lokaler samt kulturfastigheter
- Snabbare beslutsprocesser kring rivning / avveckling

Under denna punkt ställde Lärarförbundet frågan kring hur den nya skolan Med lokaler har kompenseras i budgetarbetet. Arbetsgivaren svarade att såväl kultur och fritidsförvaltningen som grund och förskole nämnden har fått ersättning för sina merkostnader.

#### 4. Arbetsmiljöfrågor

Arbetsgivaren samverkade sitt förslag till beslut att permanenta rehabsamordning i egen regi. Med det följer också att verksamheten kommer få ett nära stöd som leder till främjande arbetssätt för att skapa en hållbar arbetsmiljö för medarbetare i Haninge kommun.

De fackliga parterna hade inget att erinra om arbetsgivarens förslag till beslut.

#### 5. Koncernövergripande frågor

Arbetsgivaren vill samverka effekter av kommunstyrelsens (KS) beslut kring § 35 nytt reglemente och ny delegationsordning, se bilaga 2.

Beslutet innebär:

- Samtliga medarbetare kommer att anställas vid kommunstyrelsen med förtydligande att de förnärvarande placeras på osv.
- Arbetsmiljödelegationerna av arbetsmiljöuppgift kommer att utgå från KS till kommundirektören

Orsaken till förändringen och till KS beslutet är att den politiska majoriteten vill se en ökad samordning av arbetsgivarfrågorna och att vi agerar som en arbetsgivare. Ur ett tjänstemannaperspektiv behöver organisationen bli mer ”snabbrörliga” i en del organisatoriska frågor.

De fackliga parterna känner en oro kring beslutet och vad det kommer att innebära för sina medlemmar. Kommunal lyfte fram att det är viktigt att medarbetarna känner sig trygga i sin profession och inte ”flyttas omkring” till andra arbetsuppgifter på ett godtyckligt sätt.

När det gäller arbetsmiljöansvaret lyfte Lärarförbundet att det är viktigt att nämnden tar sitt formella ansvar eftersom det är i nämnden (genom delegation av fullmäktige) som budget och ansvar för verksamheten ligger. Vidare ansåg Lärarförbundet att det ligger inom ramen

för attraktiv arbetsgivare att lärarna i Haninge kommun har en nära koppling till sin förvaltning och därmed till det formella uppdraget.

SSR lyfte fram att det är viktigt att frågan samverkas och kommuniceras på ett öppet och tydligt sätt. Slutligen efterfrågade samtliga fackliga organisationer ett underlag där fördelar och nyckeldelar lyfta fram innan beslut.

Den fortsatta processen kommer att gå till på så sätt att ett möte i avtals och villkorsgruppen kommer att ske i juni och slutförslaget för samverkan sker på CESAM i juni (om inte parterna kommer överens om annat).

- a. Arbetsgivaren informerade om innehållet i rutin för visselblåsare, se bilaga 3. Det innebär att vår organisation är startklara för att kunna hantera den nya lagstiftningen. Rutinen kommer dock att samverkas i CESAM den 21 juni.
- b. Arbetsgivaren vill samverka sitt förslag till beslut om inrättande av TiB och KiB, se bilaga 4.

De fackliga parterna hade inget att erinra om arbetsgivarens förslag till beslut avseende inrättande av TiB och KiB.

Vision vill dock understryka att de är noga med att fullgöra sin del av samverkansavtalet och leva upp till det. Vision har därför sedan i början av 2021 ombett arbetsgivaren att tillsammans med andra fackliga organisationer ha dialog och skapa samsyn för vilka villkor som skall gälla när en medarbetare tjänstgör som TiP eller KiB. Vision har även önskat att få samsyn kring TiB:ens mandat och hur TiB:ens uppdrag hänger samman med Poasom-uppdraget. Dessa frågor kvarstår att föra dialog om.

Vision har längre förespråkat att införa TiB. Vision är därför i sig positiv till principen att införa TiP och KiB.

Vision bedömer att arbetsgivaren behöver fullgöra sin förhandlingsskyldighet när det gäller kompensationen för utebliven veckovila. Vision förordar ett lokalt beredskapsavtal innan beredskapen införs den 01 oktober, för att bringa ordning och reda i frågan om beredskap.

Arbetsgivaren har inga synpunkter om detta utan kommer att beakta eventuella förslag men om ett sådant inte inkommer kommer frågan att hanteras utifrån gällande kollektivavtal. Detsamma gäller för schemalägningsfrågan.

- c. Arbetsgivaren vill samverka principbeslut tillsättning till portföljer, se bilaga 5 Principbeslutet innebär att:
  - Medarbetare kan få uppdrag som programledare med stöd av arbetsledningsrätten (förutsatt att kompetens finns)
  - Extern rekrytering sker i enlighet med gällande rekryteringsriktlinjer

De fackliga parterna hade inget att erinra om arbetsgivarens förslag till beslut.

## 6. Upphandling

Punkten utgick vid detta möte.

## 7. Frågor från de fackliga organisationerna

- a) Lärarnas Riksförbund: Vi vill ta upp frågan om statens minskning av statsbidraget för LLL, under löneförhandlingar fanns det chefer som inte höjde våra medlemmars lön pga att de ändå skulle få LLL i vår. Nu vill förvaltningen diskutera hur Haninge ska göra med de medarbetare som stod på listan för VT-22 Vi anser att den lista bör följas och att man får titta över listan för HT 22 och vidare.

Arbetsgivarrepresentanterna i CESAM anser att denna fråga behöver utredas ytterligare och tillsammans med ekonomiförvaltningen på KSF. I utredningsuppdraget rekommenderas att frågor hanteras såsom:

1. Eventuella justeringar utifrån ”beaktande av LLL” och 2022 års lista.

- b) Lärarförbundet: Anställningarna av kommunens medarbetare kommer att flyttas över och ligga under KS.
- Varför gör man denna förändring?
  - Hur kommer det att förändra anställningsvillkoren för våra medlemmar?
  - Hur kommer man informera alla medarbetare om dessa förändringar?

Frågorna besvarades under punkt 5a.

- c. Kommunal: Intern rörlighet.

Frågan lyfts vid sammanträdet den 21 juni.

### 8. Övriga frågor

- a) Skrivelse om yrkande att teckna avtal kring klämdagar från samtliga fackliga organisationer, se bilaga 6.

Frågan lyfts vid sammanträdet den 21 juni.

- b) Underlag för tertialrapporten finns som handlingar i bilaga 7.

### 9. Nästa möte

Nästa möte är den 21 juni 2022 14.30 -17.00.

Justeras:

Magnus Gyllestad

Saara Gustavsson

Xerxes Fallah

Kommundirektör

Kommunal

*Xerxes Fallah*

Vision

## Underskrifter

Underskriven av  
**xerxes.fallah@haninge.se, via godkänd e-legitimation**

Underskriftdatum  
**2022-05-30 13:04:16**



Underskriven av  
**Saara.Gustafsson@haninge.se, via godkänd e-legitimation**

Underskriftdatum  
**2022-05-30 13:29:53**



Underskriven av  
**magnus.gyllestad@haninge.se, via godkänd e-legitimation**

Underskriftdatum  
**2022-05-31 14:48:42**





Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet

Gemensamt yttrande över strategi och budget för GFN och GVN

Haninges skolor håller inte måttet vid en nationell jämförelse. Vi lyckas inte att ge våra elever den utbildning de har rätt till. Det beror till stor del på för lite resurser till undervisning och de effektiviseringar som ska genomföras varje år enligt budget.

Haninge kommun är bland de fem sämsta i Sverige inom områdena resurser till undervisning, utbildade lärare och lärartäthet. Vi har en stor andel barn som inte blir behöriga till gymnasiet och en stor andel som inte lyckas fullfölja sin gymnasieutbildning.

Under de senaste 10 åren har förvaltningens bedömning av budgetnivån vid flertalet tillfällen tydligt lyft fram att den inte kommer vara tillräcklig för att upprätthålla föregående års kvalitet i Haninges skolor.

Enligt budget 2023 ska skolorna enligt er:

- Haninges grundskolor ska sträva efter att alla elever når gymnasiebehörighet.
- Viktigt är att stötta de elever som har särskilda utmaningar, för att på så sätt ge dem goda förutsättningar att tillgodogöra sig kunskaper och fullständiga betyg.
- I Haninges skolor ska ett aktivt värdegrundsarbete bedrivas i syfte att skapa en god skolmiljö där alla elever ska känna sig trygga, respekterade och uppleva studiero.
- Elever i behov av särskilt stöd ska tidigt identifieras och erbjudas rätt resurser.
- Gymnasieexamen har en avgörande inverkan på en ung persons möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Haninge ska erbjuda gymnasieutbildningar av hög kvalitet, såväl teoretiska som praktiska program.
- Fler elever ska lämna gymnasieskolan med fullständiga betyg inom tre år.

Att ställa dessa krav på verksamheterna och personalen utan att tillföra resurser leder till en ohållbar arbetsmiljö för lärare, sämre resultat för eleverna och att vi faktiskt inte kan leva upp till de lagar och regler som styr vår verksamhet.

Haninges självbild av att bedriva skolutveckling blir för varje år mer illusorisk. Drömmen om en bra skola för personal och elever och bättre resultat utan resurser, är just en dröm.

Mats Pettersson  
Lärarförbundet

Lena Possbeck  
Lärarnas Riksförbund

# Kommunal

## Yttrande Mål-och Budget 2023/2024

Sverige har den högsta inflationen sen 1991, på över 6%.

Att inte då höja samtliga ramar med minst lika mycket kommer att slå hårt ute på enheterna!

Vad ska vi dra ner på i en redan effektiviserad verksamhet?

Personal, mat eller kompetensutveckling?

Hur ska man kunna upprätthålla kvaliteten om inte resurserna och förutsättningarna finns?

Hur ska man kunna behålla kompetent personal?

Hur ska man kunna ge det bästa till medborgarna?

I Mål- och Budget 23/24 läser vi om en fin värdegrund, att verksamheterna ska präglas av långsiktig och hållbar utveckling, att medarbetarna är kommunens viktigaste tillgång!

Kommunals frågor blir då, Hur visar ni detta? Hur ska detta kunna uppnås?

Vi vill se en god medarbetarsyn, ett hållbart arbetsliv med hållbara arbetstider samt delaktiga medarbetare som får ha inflytande på sin arbetsplats.

Hur når vi dit ?

Vi ser att man satt en reserv på KS, detta kan Kommunal tycka är positivt om syftet är att kunna förstärka budgeten i de nämnder/verksamheter man ser att behovet finns och att då kunna göra det relativt snabbt utan en massa långdragna processer i alla olika led.

Alexandra Eldstål- Ordförande Kommunal sektion Sydost





## Synpunkter på Mål och Budget 2023-2024

Arbetsgivaren har berett fackliga arbetstagarorganisationer att lämna synpunkter på förslag på Mål och Budget för 2023-2024.

Vi ser att möjlighet till distansarbete vara det viktigaste strategiska steget för en framtidsmarknad kommun.

Möjlighet till distansarbete har bäring på i princip alla prioriterade värden...

- minskat koldioxidutsläpp
- minskad miljöpåverkan
- minskad arbetsgivarens energianvändning
- minskade kostnader
- minskad lokalanvändning
- minskade resor
- ökad tillgänglighet
- ökad produktionen
- ökad trivseln
- ökad arbetstillfredsställelse
- ökad digitalisering
- ökad fritid
- ökad attraktivitet som arbetsgivare

**Möjlighet till distansarbete** är något som vi förväntade oss kom till uttryck i Mål och Budget för 2023-2024.

Vi vill inte att ”återgång” till arbetet ska bli en tillbakagång.

Vi önskar se en politisk förankring att arbetsgivaren *ger* och *skapar* möjlighet till distansarbete.

Xerxes Fallah

Vision Haninge avdelningen

Lidia Uifalean

Akademikerförbundet SSR

## Samverkansunderlag till CESAM den 24 maj 2022

### Arbetsrättsliga konsekvenser av kommunfullmäktiges beslut om nytt reglemente (Dnr KS2021-00485).

#### Inledning

I och med att KF har fattat ett beslut kring nytt reglemente och en ny delegationsordning vill arbetsgivaren samverka konsekvenserna av beslutet. Utgångspunkten för arbetsrättsliga konsekvenser belyses bla av paragraf 35 i reglementet för kommunstyrelsen och övriga nämnder i Haninge kommun.

Där anges att Kommunstyrelsen är **anställningsmyndighet för personal vid samtliga förvaltningar** och ska ha hand om **samtliga frågor som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare**.

#### Vilka arbetsrättsliga konsekvenser får beslutet för företrädesrätt och turordning vid arbetsbrist?

Gällande kollektivavtal (AB 20) för Sveriges kommuner och regioner innehåller en rad regleringar kopplat till just begreppet förvaltningsområde. Dessa områden är:

- *Inom driftsenheten fastställs turordningen för grupp av arbetstagare inom samma förvaltningsområde*
- *Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, i arbetsgivarens verksamhet och inom samma förvaltningsområde där arbetstagaren senast var verksam*

#### Vad avses med begreppet förvaltningsområde?

Med förvaltningsområde avses ett arbetsrättsligt begrepp som motsvarar ett organisatoriskt område med egen budget, egen chef etc. Vad förvaltningsområde motsvarar inom en kommun beror på hur kommunen valt att organisera sig. Det förekommer att en kommun valt att endast ha en enda förvaltning inom kommunen där all verksamhet finns, som till exempel skola, äldreomsorg och teknisk förvaltning. Dessa olika verksamheter som i andra kommuner utgör egna förvaltningar kallas då till exempel för verksamhetsområden men är egentligen vad som menas med förvaltningsområden.

Att kommunstyrelsen blir anställningsmyndighet är alltså utifrån gällande kollektivavtal enbart ett exempel på hur en kommun kan organiseras och får därmed inga arbetsrättsliga konsekvenser för turordning och företrädesrätten.

#### Samverkansprocessen med anledning av beslutet

##### Informationspunkt CESAM 24/5

- Arbetsgivaren kommer från den **22/6 2022** anställa alla nya medarbetare på kommunstyrelsens förvaltning med förnäravarande placering vid X enhet.
- Arbetsgivaren kommer tillämpa AB 20 regleringarna kring turordning och företrädesrätt på samma sätt som tidigare.
- Arbetsgivaren kommer bedöma arbetsskyldigheten för kommunens anställda utifrån det enskilda anställningsavtalet, verksamhetens organisation samt ramarna i gällande kollektivavtal.

- Arbetsgivaren kommer som en konsekvens av beslut (Dnr KS2021-00485) fördela arbetsmiljöuppgifter ut i organisationen från fullmäktige, via kommunstyrelsen, till kommundirektören och därefter vidare ut i verksamhetsgrenarna via förvaltningscheferna. Tillvägagångssättet innebär att inga arbetsmiljöarbetsuppgifter enligt arbetsmiljölagen kommer fördelas via nämnderna. Förändringen medför enbart att det formella ansvaret för kommunens arbetsmiljöarbetsuppgifter flyttas från nämnderna till kommunstyrelsen. Nämnderna styrs fortsatt via mål och budget och självklart kvarstår därmed ansvaret i respektive nämnd för att det operativa arbetsmiljöarbetet i respektive verksamhet genomförs i enlighet med kommunens rutiner och riktlinjer.

### **Förhandlingspunkt CESAM 21/6**

- Arbetsgivarens beslutsavsikt är att samtliga nuvarande anställda per automatik flyttas över till kommunstyrelsens förvaltning (beslut Dnr KS2021-00485) och att därmed inga nya anställningsavtal upprättas.
- Kommunikation till medarbetarna i enlighet med 6 c § Lag (1982:80) om anställningsskydd kommer att ske genom personligt brev.

Datum: 2022-05-10

Dnr KS 2022-00362



## Beslut om rutin för handläggning av visselblåsarärenden och oegentligheter

Här med fattas beslut avseende rutin för handläggning av visselblåsarärenden och oegentligheter. I och med inrättande av denna rutin upphör xxxx att gälla

Beslutet är samverkat på CESAM den 24 maj 2022

Haninge den 24 maj 2022

Magnus Gyllestad

Kommundirektör



## Förslag till beslut om inrättande av funktionerna tjänsteman i beredskap (TIB) samt kommunikatör i beredskap (KIB)

Syftet med att inrätta funktionen TIB och KIB är att funktionerna ska vara kommunens kontaktyta för andra aktörer främst vid allvarliga - och krisartade händelser.

Uppgiften innebära även att ta beslut och samordna det inledande arbetet innan övriga delar av organisationen kommit igång.

Också internt finns behovet av en enkel kontaktväg till kommunledningen. Den främsta uppgiften är att ta emot information om- och eventuellt larm vid allvarliga händelser.

Med anledning av ovan fattas beslut om att inrätta funktionerna TIB och KIB i Haninge kommun. Tilldelning av funktionsuppgiften TIB kommer att ske genom att medarbetare som ett led i kommunens kompetensutveckling ansöker till uppdraget. Uppdraget kommer att utövas som en beredskap till ordinarie uppdrag och ersättas med ett beredskapstillägg.

För uppdraget KIB sker detta genom kommunikationsenhetens försorg och ersättning utgår även där som ett beredskapstillägg.

Funktionerna ska vara i drift senast den 1 okt 2022 och uppdraget finansieras inom ramen för respektive förvaltnings budget.

Beslutet är samverkat på CESAM den 24 maj 2022

Haninge den 25 maj 2022

Magnus Gyllestad

Kommundirektör

Beslutet är taget med stöd av kommunstyrelseförvaltningens delegationsordning KS 2021-677 nr 127.





## Beslut om arbetsledning av programledare samt placering av programledare i utvecklingsportföljen

### Inledning

Anställningar vars uppdrag till största del omfattas av portföljstyrning, så som programledare, portföljledare och i vissa fall även projektledare, omfattas av styrning och ledning från två perspektiv.

- Operativ styrning
- Strategisk styrning

Det operativa perspektivet innebär medarbetarens behov av styrning och ledning i det dagliga arbetet i sitt uppdrag. Utsedd ägare/sponsor för portfölj, program eller projekt har förutsättningar och befogenheter att utföra det operativa ledarskapet. Dessa roller är i enlighet med definitionen av projekt tillfälliga och tidsbegränsade.

Det strategiska perspektivet omfattar medarbetarens fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljö och hans möjligheter att utvecklas i sin roll. Det strategiska perspektivet är kopplat till anställningen, den organisatoriska gruppen och arbetsgivaren.

Det är även ett perspektiv som är löpande över tid oberoende av utvecklingen inom respektive portfölj, program eller projekt.

### Förslag till beslut

- Tillsättning av medarbetare till portföljerna/programmen sker med stöd av arbetsledningsrätten antingen genom extern rekrytering.
- Det operativa ledarskapet utövas av respektive programs programsponsor
- Det strategiska ledarskapet utövas av chefen för den enhet där placeringen av programledare görs
- Programledare för
  - Digitaliseringsprogrammet
  - Den framtidssäkra organisationen

placeras på Utvecklingsenheten inom avdelningen för Omvärld & Utveckling, kommunstyrelseförvaltningen.

Beslutet är samverkat på CESAM den 24 maj 2022

Haninge den 25 maj 2022

Magnus Gyllestad

Kommundirektör



Beslutet är taget med stöd av kommunstyrelseförvaltningens delegationsordning KS 2021-677 nr 127.



Läraryrket



Akademikerförbundet SSR

Bilaga 6



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND



2022-05-18

## Inbjudan att teckna kollektivavtal som reglerar klämdagar

### Bakgrund

I Sverige har vi ett unikt sätt att reglera arbetsrätten, löner och anställningsvillkor. Till skillnad från många andra länder är svenska arbetsrätten fri och opolitiserad.

I Sverige regleras villkoren för arbetsmarknaden med lagar som anger miniminivån.

Regelverket fylls ut, specificeras och förbättras genom kollektivavtal. Det är fackförbunden och arbetsgivarna som gemensamt kommer överens om innehållet i kollektivavtalen.

Haninge kommun följer den svenska modellen men ett undantag –ledighet på klämdagar.

I Haninge är det politiska nämnder som beslutar om huruvida medarbetarna ska kunna få vara lediga på klämdagar.

Vi ser detta som ett underligt avsteg från den svenska modellen och kommunens egen styrmodell.

Vi vill att Haninge kommun ska ha fullt ägarskap av sitt arbetsgivaransvar.

Vi bjuder därför arbetsgivaren att teckna ett lokalt kollektivavtal och reglera medarbetarnas ledighet på klämdagar.

Xerxes Fallah

Vision Haninge avdelningen

Lena Possbeck

Lärarnas Riksförbund

Lidia Uifalean

Akademikerförbundet SSR

Mats Pettersson

Läraryrket Haninge

Johanna Andersson

SACO

# Tjänsteman i beredskap TiB

- Kommunledningens beredskap + förvaltnings- och bolagsledningar
- Del av stärkt hanteringsförmåga och minskad sårbarhet (Lagen ”LEH”)
- Omvärldsbevaka, bedöma påverkan, informera/larma, uppstart krisledning
- Extraordinära händelser – allvarliga krissituationer – POSOM
- Övertar ingen befintlig jour/beredskap
- En väg in för andra krishanterande myndigheter och aktörer
- Bygger trovärdighet gentemot medborgarna och aktörer
- TiB-grupp 6 – 8 personer
- Inte chefer utan fria funktioner med kunskap om hela kommunens uppdrag och god insikt i det länsgemensamma krishanteringssystemet
- TiB har tilldelat mandat att agera och initiera



Haninge  
kommun



# TiB fortsättning

- Arbetssättet utgår från av kommundirektören beslutad riktlinje
- Uppgifter konkretiseras i rutinbeskrivning
- TiB rapporterar om händelser till säkerhetschef och kommundirektör
- Säkerhetschef ansvarar för TiB-organisationen
- Kommundirektören godkänner TiB
- Beredskap utanför ordinarie arbetstid (365 dagar)
- Beredskap veckovis alt halvveckor (mån – mån, mån – tors fre – sön)
- KiB kommunikator i beredskap, larmas via TiB
- Möjlig start till sommaren
- Testperiod ett år – utvärdering
- TiB är etablerad i flera kommuner och samverkandeaktörer inom SSR
- Tjänsteperson i beredskap



Haninge  
kommun

