

Protokoll

Centrala samverkansgruppen den 23 januari 2024

Närvarande

Johan Westin	Tf. Kommundirektör, mötesordförande
Gunilla Ejefors Lublin	Kommunstyrelseförvaltningen, sekreterare
Margareta Jarnevall	Kommunstyrelseförvaltningen, bliv sekreterare
Karin Reschke	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 3
Thomas Jonsson	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 4
Mikael Blomqvist	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 6
Klas Sandberg	Kommunstyrelseförvaltningen, punkt 6
Mats Pettersson	Ordförande Sveriges Lärare
Johanna Andersson	SACO
Ester Hreinsson	SSR
Lena Possbeck	Ordförande Sveriges Lärare
Xerxes Fallah	Ordförande Vision
Alexandra Eldstål	Ordförande Kommunal
Lisa Carlsson	Praktikant, Sveriges Lärare

1. Val av justeringsman

Alexandra Eldstål och Xerxes Fallah valdes att justera dagens protokoll.

2. Föregående sammanträdesprotokoll

Protokollet lades till handlingarna.

3. Ekonomi och styrfrågor

Arbetsgivaren informerade om aktuella frågor inom ekonomiområdet:

1. Bokslut är stängt för 2023
2. Resultatet för 2023 är positivt och bättre än budget beroende på högre skatteintäkter enligt SKR:s tidigare prognoser samt positiv budgetavvikelse inom finansförvaltningen.

I övrigt se bilaga 1.

4. Koncernfrågor

Arbetsgivaren informerade om nytt personalpolitiskt program samt processen kring framtagandet av detta, se bilaga 2 och 2b. Parterna kom överens om att synpunkter ska vara inskickade senast den 1 februari till CESAM:s sekreterare som vidarebefordrar detta till kansliet. De fackliga organisationernas synpunkter ska skickas ut till fullmäktigesammanträdet den 12 februari 2024.

Postadress

136081

Besöksadress

Rudsjöterrassen 2 HANINGE

Telefon

Direkt:

Fax/e-post

Växel: 08-606 7000

Bankgiro

ry2aarAYp-ByTppSAyp

5. Arbetsmiljöfrågor

Parterna fattade beslut om CESAM:s handlingsplan 2024, se bilaga 3.

6. Upphandling

a) Parterna gick igenom principerna för 2024 års upphandlingar och vilka som ska samverkas på central nivå samt övriga upphandlingar som ska samverkas på förvaltningsnivå. Beslut tas den 20 feb. Senast den 2 feb ska de fackliga parterna fylla i vad som ska samverkas vart och vilka upphandlingar respektive förbund vill vara delaktiga i.

b) Information inför beslut om hantering av riktlinje för samverkan av upphandlingsfrågor. Arbetsgivaren informerade om huvuddragen i de förändringar som de fackliga organisationerna har framfört. Arbetsgivaren ska skicka sitt förslag till de fackliga parterna senast den 2 feb.

7. Fackliga frågor

a) SSR har anmält en punkt, se bilaga 4

Arbetsgivaren uppfattar att bilaga 6 handlar om två punkter:

1. Befintlig personals lön måste matchas med de nyas.
2. Förhindra löneglidning

När det gäller punkt 1 hänvisar arbetsgivaren till styrdokumentet lönepolicy samt till marknaden som har betydelse när man sätter ingångslöner vid nyanställning. När det gäller punkt 2 uppfattar arbetsgivaren att SSR vill förhindra löneglidning men vill säkerställa att redan anställda medarbetare också får en bra möjlighet till lönerrevision. Arbetsgivaren säkerställer att man följer lönepolicy och dess innehåll genom utbildning och uppföljning med de fackliga parterna.

För att utveckla och följa upp den här punkten föreslår arbetsgivaren att även denna punkt hanteras av parterna i avtals och villkorsgruppen enligt nedan 7b.

b) Vision önskar att efter varje avslutad lönerrevision göra en uppföljande analys som svara på frågor kan bland annat vara:

- Hur ser utfallet ut för chefer resp medarbetare
- Hur är utfallet mellan fackligt anslutna och oorganiserade.
- Hur är utfallet mellan olika kön, ålder och anställningstid...
- Hur ser graden av lönespridning
- Hur ser löneglidningen ut

Den årliga lönekartläggningen ger inte den nära o konkreta analysen som vi behöver. Vision ser att chefer och fack som har dialogmodellen behöver en årlig konkret feedback.

Arbetsgivaren anser att Visions önskemål tillhör lönerörelsen och ska hanteras i denna. CESAM har därmed överlämnat denna fråga till tf förhandlingschef samt tf HR direktör.

c) Vision har anmält enligt AB mom 2. ”arbetsgivaren avgör om provanställning krävs men ska kunna visa att det finns ett provobehov. Vision upplever att man inte motiverar varför man har provanställning.

Arbetsgivaren håller med om att provanställningar inte ska ske slentrianmässigt men upplever inte att man gör det. Men i de fall de fackliga organisationerna upplever att man inte lever upp till kollektivavtalets intentioner ska HR kontaktas.

8. Övriga punkter

a) Arbetsgivaren föreslår att Margareta Jarnevall blir chef för följande enheter under tf uppdraget som HR direktör

1. Central fackliga med ett fackligt uppdrag över 50 %

De fackliga parterna hade inget att erinra om arbetsgivarens förslag. Punkten är därmed samverkad.

b) Kommunal anmälde en fråga kring klämdagar och undrade om det finns ett beslut. Arbetsgivaren svarade att KS fattade beslut om att införa klämdagar även under 2025, se KS 2021-625 § 275. Men beslutet avser inte vilka dagar som ska vara klämdagar.

c) Sveriges Lärare lyfte att vi se över uppgiftsfördelningen för vissa yrkesgrupper med anledning av en särskild händelse.

9. Nästa möte

Nästa möte är den 20 feb 2024.

Justeras:

Johan Westin

Alexandra Eldstål

Xerxes Fallah

Kommundirektör

Kommunal

Vision



Document history

COMPLETED BY ALL:
24.01.2024 15:34

SENT BY OWNER
Xerxes fallah · 24.01.2024 09:43

DOCUMENT ID:
ByTppSAYp

ENVELOPE ID:
ry2aarAYp-ByTppSAYp

DOCUMENT NAME:
Cesam protokoll 2024-01-23.pdf
3 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
Xerxes fallah xerxes.fallah@haninge.se	Signed Authenticated	24.01.2024 09:51 24.01.2024 09:51	Email Low	IP: 145.40.27.188 IP: 145.40.27.188
Alexandra Eldstål alexandra.eldstal@haninge.se	Signed Authenticated	24.01.2024 09:51 24.01.2024 09:51	Email Low	IP: 194.16.220.251 IP: 194.16.220.251
Johan Westin johan.westin@haninge.se	Signed Authenticated	24.01.2024 15:34 24.01.2024 15:33	Email Low	IP: 194.16.220.251 IP: 194.16.220.251

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above. Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR compliant



eIDAS standard



PAdES sealed

Cesam 2024-01-23

Ekonomi och styrning

Aktuellt ekonomi

- Ekonomisystemet stängt för bokslut 2023
- Avstämningsarbete av resultat och balansräkning pågår
- Därefter påbörjas analys av räkenskaperna
- Bokslutskommuniké 2023 i KS i mars
- Kommunens årsredovisning i KF i april
- Resultatet för 2023 är positivt och bättre än budget
 - Störst positiv budgetavvikelse inom finansförvaltningen
 - Högre skatteintäkter än i SKR:s tidigare prognoser för 2023

Nämndernas resultat

- Resultaten är generellt i linje med prognosticerade resultat
- Sammanlagt resultat för nämnderna (exklusive finansförvaltningen, inklusive KS och KF reserver) är ett överskott med 16,5 mnkr
- Resultatanalys pågår till nämndernas årsredovisningar

Ekonomiska förutsättningar 2024

- Återigen ett bra resultat trots kostnadsökningar 2023
- Budgeterat resultat 2024 är 130,0 mnkr (2,0 %)
- Nämndplaner med budget är beslutade, detaljbudgetarbete pågår
- PO-pålägget på samma nivå som 2023, trots rekommendation från SKR att höja nivån 2024 = lättnad för verksamheterna
- Kompensation för ökade volymer och andra kostnadsökningar men som alltid finns effektiviseringskrav
- Reserver finns, KS reserv är 67,8 mnkr. Ingen KF reserv 2024

Inför Mål och budget 2025-2028

- Nämndernas svar på kommunstyrelsens planeringsförutsättningar bereds för närvarande
 - Nomineringar av insatser för ökad målfyllelse inom politikens prioriterade områden
 - Trygghet
 - Utbildning
 - Jobb och näringsliv
 - Samhällsbyggnad
- Nya befolkningsprognoser, skatteprognoser och pensionsprognoser blir betydelsefulla
 - Nästa skatteprognos kommer i februari
 - Nästa pensionsprognos kommer i april
 - Befolkningsprognos kommer i april



Övergripande
Kommunfullmäktige

Personalpolitiskt program

Beslutat datum:	Klicka här för att ange datum.
Gäller från datum:	2024-01-01
Beslutat av:	Kommunfullmäktige
Ansvarig:	Kommunstyrelseförvaltningen, personalavdelningen
Diarienummer:	KS-2023-00581
Giltighetstid:	2034-01-01
Ersätter tidigare beslut:	KF 2019-09-09 § 122



Styrdokument i Haninge kommun

Haninge kommun har en policy för styrdokument. Policyn anger en hierarkisk struktur för de olika dokumenttyperna och deras förhållande till varandra. Alla styrdokument som tas fram i Haninge kommun ska följa policyn.

Nivå	Planerande	Reglerande	Beslutsnivå	Tidsperiod
Övergripande nivå	Vision, Översiktsplan, Program	Vision, Översiktsplan, Program	Kommunfullmäktige	Lång sikt <i>Minst 10 år</i>
Strategisk nivå	Strategi	Policy	Kommunfullmäktige, kommunstyrelse eller nämnd	Medellång sikt <i>4–10 år</i>
Taktisk nivå	Plan	Riktlinje	Kommunstyrelse eller nämnd	Kort sikt <i>1–4 år</i>
Verkställande nivå	Verksamhetsplan	Rutin	Kommundirektör eller förvaltning	-

Dokumenttypen program

Det här styrdokumentet är ett program. Program beskriver en viljeinriktning för utvecklingen inom ett visst sakområde på minst tio år framåt i tiden.

Programmen anger långsiktiga koncernövergripande effektmål och identifierar utvecklingsområden, men tar inte ställning i detalj till utförande eller metoder.

Innehåll

1	Bakgrund och syfte.....	4
1.1	Omfattning och ansvar.....	4
2	Framtidsbild	4
2.1	Effektmål.....	5
3	Utvecklingsområden	6
4	Uppföljning.....	7

1 Bakgrund och syfte

Det personalpolitiska programmet anger övergripande ramar och mål för personalpolitiken i Haninge kommun. Syftet med programmet är att ge kommunkoncernen en tydlig grund för arbetet med personalfrågor och på så sätt bidra till att uppfylla invånarnas behov och utgöra ett stöd i mål- och budgetprocessen.

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter ska myndigheter ha en arbetsmiljöpolicy. I Haninge kommun fungerar det personalpolitiska programmet tillika som kommunens arbetsmiljöpolicy.

1.1 Omfattning och ansvar

Det personalpolitiska programmet beslutas av kommunfullmäktige och gäller till och med 2034-01-01. Styrdokumentet ska aktualitetsprövas under det första året vid ny mandatperiod. Som anställande myndighet har kommunstyrelsen ansvar för programmet och dess införlivande i organisationen. Programmet omfattar hela kommunkoncernen.

2 Framtidsbild

Haninge kommuns personalpolitik genomsyras av effektivitet och kvalitet med ständiga förbättringar i servicen för kommunens invånare. I Haninge uppskattas mångfald, olika erfarenheter och olikheter vilket ses som en tillgång i verksamheterna. Samtliga medarbetare är väl insatta i det kommunala uppdraget avseende såväl inriktningar som målsättningar. Genom en aktiv lönepolitik tydliggörs Haninge kommuns inriktning och fokus på att långsiktigt säkerställa relevant kompetens och på så sätt motivera till personlig utveckling.

Haninge kommuns kompetensmedvetenhet är hög och innebär förståelse för att både omvärlden och förutsättningar ändras i snabb takt. Genom att ständigt utforska ny teknik och utveckla nya effektiva arbetssätt står Haninge kommun och dess medarbetare rustade inför framtiden. Kompetensförsörjning på kort och lång sikt har säkerställts genom ett långsiktigt, systematiskt och målmedvetet arbete vilket stärkt kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

2.1 Effektmål

Det personalpolitiska programmets framtidsbild konkretiseras i tre effektmål.

2.1.1 Haninge kommuns ledare skapar bästa möjliga förutsättningarna för medarbetare att utvecklas i sitt arbete.

Chefer är en viktig länk mellan det politiskt givna uppdraget och verksamheten genom att förmedla kommunens vision och löfte samt förtydliga verksamhetens uppdrag och förutsättningar. Som chef och ledare i Haninge kommun är uppdraget att skapa bästa möjliga förutsättningar för verksamheten och medarbetares utveckling.

Ledarskapet är en nyckel till en framgångsrik verksamhet där ledarskap, medarbetarskap och arbetsmiljö är ömsesidigt beroende av varandra. Detta innebär att chefen är en förebild som leder och agerar utifrån sitt uppdrag med en helhetssyn i en politiskt styrd organisation.

Haninge kommuns chefer situationsanpassar sitt ledarskap och tar ett aktivt ansvar för arbetsmiljö och kompetensutveckling samt inger förtroende hos sina medarbetare.

2.1.2 Haninge kommuns medarbetare är stolta över sitt samhällsuppdrag och tar ett aktivt ansvar för verksamhetens utveckling.

Medarbetarskapet handlar om inställning och attityd till arbetsuppgifter, arbetskamrater och arbetsgivaren. Haninge kommuns medarbetare är stolta över sitt samhällsuppdrag och tar ett aktivt ansvar för verksamhetens utveckling utifrån kommunens vision och löfte till invånarna.

Medarbetare förstår sin arbetsroll, sitt uppdrag och föregår med gott exempel. Engagemang, samarbete och öppenhet för utveckling liksom att lita på varandra och ta vara på kollegors kompetenser, olikheter och perspektiv är huvuddragen för medarbetarskapet i Haninge kommun.

Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan som utgår ifrån dagens och morgondagens krav och behov för att kunna ta ett aktivt ansvar för sin kompetensutveckling och arbetssituation.

2.1.3 Haninge kommun har socialt hållbara och attraktiva arbetsplatser

Med utgångspunkt i kommunens uppdrag och löfte gentemot invånarna arbetar Haninge kommun för en serviceinriktad kultur i en hälsosam och främjande arbetsmiljö med friskfaktorer som understödjer denna inriktning.

Arbetsmiljön kännetecknas av ett meningsfullt, hållbart och resultatnriktat arbete där samarbete genom tydliga strukturer gör att verksamhetens mål nås. Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i arbetsvardagen och allas lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen är en självklarhet.

Haninge kommun ska upplevas som en trygg, modig och attraktiv arbetsgivare där alla tillsammans gör skillnad.

3 Utvecklingsområden

En utmaning för personalpolitiken är att kommunens invånare löpande ställer högre krav på snabba, enkla och tekniska lösningar samt på den service som kommunen förväntas erbjuda. Andra krav ställs också på arbetsgivare då arbetskraften generellt minskar och urvalet och möjligheterna på arbetsmarknaden ökat för många yrkesgrupper. Samtidigt intresserar sig allt fler branscher för personer med kompetens som tidigare varit främst förbehållen den kommunala sektorn vilket skapar ytterligare konkurrens.

Kompetensmedvetenhet, det vill säga förmågan att förstå, omsätta och säkerställa vilka kompetenser som kommer att behövas på längre sikt är kommunens största utvecklingsområde. Kompetensförsörjning genom att attrahera, behålla och utveckla ledare och medarbetare samt stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare kommer fortlöpande att vara stora utvecklingsområden.

Programmets effektmål handlar om ledarskap, medarbetarskap och arbetsmiljö. Dessa områden går hand i hand och fungerar i symbios med varandra. På samma vis kommer arbete med personalpolitikens utvecklingsområden att kunna bidra till flera eller samtliga effektmål.

4 Uppföljning

Uppföljning av det personalpolitiska programmet sker i kommunstyrelsens årsredovisning. Chefs- och ledarskapet utvärderas regelbundet utifrån verksamhetens uppdrag, mål och uppnådda resultat. Medarbetarskapet och den enskilda medarbetarens utveckling och bidrag följs årligen upp genom utvecklingsplaner och i dialog med chef.

Personalpolitiskt program

- Ska aktualitets prövas år 1 i varje ny mandatperiod
 - Grundstruktur legat över tre mandatperioder
 - Ledarskap, Medarbetarskap, Hållbara arbetsplatser
- Renodlat, förenklat med fokus på röd tråd och aktuella samt kommande arbeten
 - Utvecklingsområden (Kompetensmedvetenhet/Kompetensförsörjning)
 - Ny Policy för styrdokument 2023





Handlingsplan, Årlig uppföljning 2024 Risk- och konsekvensbedömning

Ansvarig: Avtal och villkorsgruppen, förhandlingschefen har en samordnande roll att hålla ihop att arbetet utförs av utpekade ansvarig samt att detta samverkas med de fackliga organisationerna i avtal och villkorsgruppen. Kontrollerad i CESAM:

Från aktivitet (fysisk rond, omorganisation, enkät etc): Årlig uppföljning, APU, Företagshälsovården, mm	Datum: 2023-01-10	Enhet: CESAM KS-2024-00003
Planen omfattar följande plats/platser (om tillämpligt): Kommunen på övergripande nivå	Bedömningen genomförd av: CESAM beslutad den 2024-01-23	Skyddsombud: Beslut se CESAM protokoll 2023

**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**

Undersök risker Bedöm Sannolikhet + Konsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan		Handlingsplan för risker i gult/orange/rött område						
	S	K	Färg A-D	Åtgärder	Ansvarig	Prio	Klart när?	Uppföljning/ kontroll notering	Kontroll datum
Uppföljning av samverkansavtalet				Behandlas i avtals och villkorsgruppen och läggs fram som ett nytt förslag som ska även förhandlas.	Förhandlingschef		dec	December 2024	
Uppföljning pågående arbete med Hållbara arbetsplatser (stärka SAND), Ledarskapskompassen och kommande Medarbetarkompassen				Aterkoppling CESAM	Strateg arbetsmiljö		dec	Juni och december 2024	
Uppföljning projekt Framtidens arbetsplatser och arbetsmetoder				Aterkoppling CESAM	Projektleddare		dec	Juni och december 2024	
Uppföljning projekt Framtidens stöd och service				Aterkoppling CESAM	Projektleddare		dec	Juni och december 2024	
Stickprovskontroller - Rekrytering av närstående				Genomförs stickprovskontroller	Förhandlingschef		Klart oktober	December 2024	



Handlingsplan, Årlig uppföljning 2024 Risk- och konsekvensbedömning

Ansvarig: Avtal och villkorgruppen, förhandlingschefen har en samordnande roll att hålla ihop att arbetet utförs av utpekade ansvarig samt att detta samverkas med de fackliga organisationerna i avtal och villkorgruppen. Kontrollerad i CESAM.

Undersök risker Bedöm S annolikhet + K onsekvens till höger Tryck TAB i sista cellen för fler rader	Skala 1-4, se sista sidan. Grön=OK. Övriga=plan		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. - Handlingsplan APU-resultat									
Utbildning av medarbetare i kränkande särbehandling				Informera och genomföra	Strateg för chefs och medarbetar-utveckling		dec	Juni 2024	
Genomföra skyddsombudets dag				Planera i avtals och villkorgruppen	Strateg för AML		Okt		

Underskrift datum

Chef (namn, titel)

Skyddsombud (namn)



Handlingsplan, Årlig uppföljning 2024 Risk- och konsekvensbedömning

Ansvarig: Avtal och villkorsgruppen, förhandlingschefen har en samordnande roll att hålla ihop att arbetet utförs av utpekade ansvarig samt att detta samverkas med de fackliga organisationerna i avtal och villkorsgruppen. Kontrollerad i CESAM:

Risksammansättning

Konsekvens om risken inträffar

	Nästan omöjligt (1)	Möjligt (2)	Troligt (3)	Nästan säkert (4)
Allvarlig (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 åtgärds tid

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

23-12-01

Förslag från Akademikerförbundet SSR

Löneglidning

Akademikerförbundet SSR föreslår att arbetsgivaren motverkar löneglidning i nästa års budget för att förhindra kompetensflykt.

I en enkät under våren 2023 för medlemmar inom IFO ställde vi frågorna: hur rekryterar vi ny personal och hur behåller vi den personal som vi har?
Svaren som kom in handlade i huvudsak om lönesättning.

I enkäten framkom önskemål om att befintlig personals lön måste matchas med de nyas. Idag har en del av våra medlemmar, med stor erfarenhet och kunskap inom arbetsområdet/verksamheten lägre lön än en nytexaminerad. Deras löneutveckling hänger inte med dem som nyanställs. Det blir såklart svårt att följa med i löneutvecklingen när lönellyftet på sin höjd är ca. 7-800 kr/år

Dessutom har medlemmar hört av sig till styrelsen nu under hösten 23 och är fortsatt bekymrade över löneglidningen.

Även om kommunernas ekonomi enligt prognoser kommer att försvagas och ett argument kommer att vara att kommunen helt enkelt inte har råd så måste man tänka om.

Det kostar oerhört mycket att kompetens försvinner, att HR, chefer och medarbetare lägger ner stora delar av sin arbetstid till att rekrytera ny personal. Att introducera och lära upp nya medarbetare innebär också en kostnad i form av tid. Ny personal innebär också avsaknad av erfarenhet och kunskap om bl.a. organisationen, samverkan m.m.

Akademikerförbundet SSR instämmer med våra medlemmar om att löneglidningen är ett problem. Vi vill därför uppmana arbetsgivaren att se över utvecklingen för att förhindra kompetensflykt och för att stärka kommunens konkurrenskraft.

Styrelsen i lokalföreningen i Haninge
Akademikerförbundet SSR